



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka : na przykładzie zawodu policjanta

Author: Monika Żak

Citation style: Żak Monika. (2015). Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka : na przykładzie zawodu policjanta. Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Monika Żak

ŻYCIE RODZINNE **W SFERZE ZAWODÓW** **WYSOKIEGO RYZYKA** **(NA PRZYKŁADZIE ZAWODU POLICJANTA)**



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU ŚLĄSKIEGO
KATOWICE 2015

Życie rodzinne
w sferze zawodów wysokiego ryzyka
(na przykładzie zawodu policjanta)



NR 3259

Monika Żak

Życie rodzinne
w sferze zawodów wysokiego ryzyka
(na przykładzie zawodu policjanta)

Redaktor serii: Socjologia
Wojciech Świątkiewicz

Recenzent
Jan Maciejewski

Spis treści

Wstęp	7
1. Praca zawodowa a życie rodzinne — ujęcie teoretyczne	11
1.1. Praca i rozwój zawodowy	11
1.2. Praca a czas wolny	22
1.3. Mąż/żona, partner/partnerka, rodzina a praca zawodowa	27
2. Zawód wysokiego ryzyka	39
2.1. Określenie pojęcia zawodu wysokiego ryzyka	39
2.2. Konsekwencje uprawiania zawodu wysokiego ryzyka	43
2.3. Miejsce rodziny w życiu osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka	50
3. Specyfika zawodu policjanta	57
3.1. Policjant w służbie społeczeństwu	57
3.2. Z historii policji i zawodu policjanta	59
3.3. Zasady działania policji w Polsce	65
3.4. Warunki wykonywania zawodu policjanta	71
3.4.1. Warunki stawiane kandydatom do służby w policji	71
3.4.2. Charakterystyka warunków pracy funkcjonariusza policji	74
3.4.3. Społeczno-ekonomiczne aspekty pracy w policji	76
4. Metodologia badań własnych	81
4.1. Cel badań	81
4.2. Pytania badawcze oraz hipotezy	82
4.3. Metody, techniki oraz narzędzia wykorzystane w badaniach	83
4.4. Zasady doboru próby badawczej i organizacja badań	85
4.5. Charakterystyka badanej próby	85

5. Funkcjonowanie rodzin policjantów a ich praca zawodowa — badania własne	93
5.1. Miejsce pracy i rodziny w systemie wartości funkcjonariuszy policji . . .	94
5.2. Związki małżeńskie i partnerskie policjantów	106
5.3. Dzieci w rodzinach i związkach policjantów	116
5.4. Czas spędzany z rodziną i czas wolny funkcjonariusza policji	126
5.5. Konflikty w rodzinie policjanta	135
5.6. Rozwody w małżeństwach mundurowych	140
5.7. Metody wychowawcze stosowane przez funkcjonariuszy policji	149
5.8. Przyjaciele i znajomi policjantów	159
5.9. Podsumowanie	163
 Zakończenie	 167
 Bibliografia	 169
 Summary	 181
 Résumé	 182

Wstęp

Praca zawodowa stanowi istotną wartość w życiu zdecydowanej większości społeczeństwa. Niejednokrotnie wyznacza rytm dnia, a wszelkie kwestie związane z codzienną egzystencją zostają jej podporządkowane. Realizację zawodową należy uznać za ważną z punktu widzenia zarówno konieczności zaspokojenia potrzeb materialnych, jak i możliwości samorealizacji, urzeczywistniania swoich planów i aspiracji. Miejsce pracy w życiu człowieka w dużej mierze jest uwarunkowane jego postawą wobec tej pracy. Traktowanie pracy w sposób autoteliczny, instrumentalny lub wręcz punitivny może wpływać na znaczenie, jakie ma ona w życiu człowieka.

Niewiele zawodów dzisiaj można nazwać misją czy też powołaniem, niemniej jednak takie zawody istnieją. Niewątpliwie można zaliczyć do nich pracę, a raczej służbę policjanta, której wybór jest, czy też powinien być efektem silnej potrzeby, poczucia misji. Misyjność tej profesji nakłada na jej przedstawicieli szereg obowiązków, od których wykonywania zależy funkcjonowanie całej instytucji. Nie ma tutaj miejsca na indywidualizm i relatywizm w przestrzeganiu poszczególnych punktów regulaminu. Nie przestaje się również pełnić służby po opuszczeniu miejsca pracy, gdyż policjantem jest się 24 godziny na dobę, także w dni wolne od służby. Każdy kandydat do pracy w policji powinien być świadomy konieczności całkowitego oddania i gotowości do różnego rodzaju poświęceń. Ślubując, każdy adept przysięga wiernie służyć zarówno obywatelom, jak i całej ojczyźnie. Ślubowanie oznacza jednocześnie, że służba staje się w życiu policjanta najważniejsza, że będzie stanowić priorytet i wyznacznik wszelkich działań.

Praca policjanta jest związana z wysokim ryzykiem, wykonujący ją są zobowiązani do podejmowania działań mogących skutkować utratą zdrowia, a nawet życia. To sprawia, iż zawód policjanta należy do tzw. zawodów wysokiego ryzyka, które charakteryzują się specyficznymi warunkami pracy oraz wymagają od wykonujących je osób zarówno odpowiednich cech fizycznych, jak i predyspozycji psycho-społecznych. Wykonywaniu zawodu funkcjonariusza

policii towarzyszy stres, spowodowany warunkami pracy oraz odpowiedzialnością społeczną, jaka stoi przed każdym policjantem. „W dzisiejszym świecie życie bez różnych sytuacji stresowych jest wręcz niemożliwe, zwłaszcza jeżeli wykonuje się zawód policjanta. Profesja ta jak mało która wymaga od jej przedstawicieli niemałej odporności na stres i specyficznej struktury osobowości” (DZIEWA, 1996: 6).

Ciągła gotowość do służby i bycie stale dyspozycyjnym sprawia, iż często wszelkie inne kwestie w życiu funkcjonariusza policji schodzą na plan dalszy. Praca ma zatem ogromny wpływ na życie osobiste policjanta i funkcjonowanie jego rodziny. Niemożność zaplanowania czegokolwiek rodzi konflikty i zatargi. Sama praca i towarzyszący jej stres często są przez policjantów przynoszone do domu. Nie pozostaje to bez wpływu na relacje między członkami rodziny.

Nie poprawia sytuacji również fakt, iż w większości przypadków czas pracy policjantów jest nienormowany. Praca zmianowa, również w godzinach nocnych, odbija się na rytmie życia funkcjonariuszy oraz ich rodzin. Należy tutaj postawić również pytanie: czy tak ważna i trudna praca jest w odpowiedni sposób wynagradzana? Czy za dobrze spełnioną misją idą konkretne korzyści materialne? Otóż w tej kwestii widać ogromne dysproporcje między wagą i trudnością służby a wynagrodzeniem za jej pełnienie. Budzi to w funkcjonariuszach oraz ich rodzinach zrozumiałe niezadowolenie i frustrację.

„Bycie policjantem jest bardzo stresującym zawodem, w niektórych kwestiach jest bardziej stresujący niż pozostałe”¹ (ARTER, 2008: 43). Praca policjanta jest obciążona bardzo wysokim ryzykiem, wykonujący ją jest narażony na działanie wielu czynników stresogennych. Takie nawarstwienie niesprzyjających elementów, doświadczanie wielu sytuacji stresowych może prowadzić do nerwicy, a nawet depresji i załamań nerwowych. „Większość ludzi napotyka w pracy podobne problemy, ale każdy czynnik stresujący podlega różnicowaniom pod względem stopnia nasilenia i znaczenia. Osobowość pracownika łagodzi lub potęguje napięcie” (OGIŃSKA-BULIK, 2003: 14). Bardzo często policjanci nie są w stanie poradzić sobie z natłokiem problemów i skutkami stresu zawodowego. Tłumienie w sobie stresu i nawarstwianie się negatywnych emocji niejednokrotnie prowadzi do sięgania przez wykonujących tę pracę po różnego rodzaju używki. Wielu funkcjonariuszy ma problem z nadużywaniem alkoholu. Alkohol spożywają oni zazwyczaj po pracy, w samotności lub z kolegami, kosztem czasu dla najbliższych. W niektórych przypadkach nadmierne spożywanie alkoholu prowadzi do choroby alkoholowej z wszelkimi jej negatywnymi skutkami.

Dla niektórych policjantów praca jest pasją i powołaniem, swojej służbie poświęcają oni całe życie, a wszystko inne schodzi na plan dalszy: „Policja była moją pierwszą największą miłością. Rodzina, niestety, była na którymś miejscu z kolei” (SKIBA, 2008: 46). Całkowite oddanie służbie częstokroć stoi w jawnej

¹ Wszystkie cytaty z prac angielsko- i francuskojęzycznych w moim przekładzie.

opozycji do życia rodzinnego, osobistego; nierzadko wielu funkcjonariuszy nie jest w stanie pogodzić rozwoju zawodowego z realizowaniem roli męża, ojca, syna, brata...

Czy te wszystkie warunki pracy policjanta mogą pozostać bez wpływu na jego życie osobiste oraz na życie jego rodziny? Czy funkcjonariusze na co dzień odczuwają zagrożenia, jakie niesie z sobą wykonywana przez nich profesja? Czy zmianowy (lub nienormowany) tryb pracy policjanta ma wpływ na plan dnia jego rodziny? Czy służba funkcjonariusza policji wpływa na trwałość jego związków małżeńskich i partnerskich? Czy praca w policji jest przyczyną powstawania konfliktów w rodzinie policjanta? Czy służba w policji ma związek z wybieranymi metodami wychowawczymi i socjalizacyjnymi stosowanymi przez ojca policjanta? W jaki sposób praca zawodowa wpływa na relacje i kontakty policjanta oraz jego rodziny z krewnymi i znajomymi?

Celem niniejszego opracowania jest próba znalezienia odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na życie osobiste i funkcjonowanie rodziny funkcjonariuszy policji. Uzyskane w trakcie przeprowadzonych przeze mnie badań dane pozwoliły na nakreślenie sytuacji osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka, zarówno sytuacji zawodowej badanych, jak i osobistej. Niniejsza praca ma pozwolić uzyskać odpowiedź na pytanie, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób ryzyko i niebezpieczeństwo towarzyszące wykonywaniu obowiązków służbowych przez policjantów wpływa na ich życie codzienne, a także życie ich rodzin. Wreszcie celem opracowania jest zweryfikowanie, czy wiedza na temat istniejących zagrożeń społecznych i świadomość ich występowania oddziałują na relacje między policjantami a członkami ich rodzin, głównie poprzez stosowanie przez policjantów wobec ich dzieci określonych metod wychowawczych.

1. Praca zawodowa a życie rodzinne — ujęcie teoretyczne

Praca zawodowa umożliwia człowiekowi pozyskanie środków mogących zaspokoić różnorakie potrzeby, ale również określa miejsce jednostki w grupie społecznej i społeczeństwie, wpływa zarówno na życie pojedynczych osób, jak i na funkcjonowanie całych społeczności. Analizę wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na życie jednostki i grupy winno poprzedzić nakreślenie teoretycznej podstawy problematyki związanej z pojęciem pracy, zawodu oraz pracy zawodowej. Niezbędne również jest doprecyzowanie definicji terminu „zawód wysokiego ryzyka” z uwagi na fakt, iż stanowi on podstawę dalszych działań badawczych.

1.1. Praca i rozwój zawodowy

Praca, jako pojęcie szerokie i powszechnie obowiązujące, była przedmiotem badań przedstawicieli wielu różnych dziedzin nauki. „Praca stanowi zagadnienie interdyscyplinarne. Na stałe wpisała się ona w teorie różnych dyscyplin naukowych, praktykę życia gospodarczego i dyskurs publiczny na forum krajowym i międzynarodowym. Po pierwsze, uznajemy ją za problem jednostkowy i partykularny, a po drugie, za społeczny i wieloaspektowy” (KOLASIŃSKA, 2011: 194). Umieszczanie pracy wśród najważniejszych aspektów i wartości życia ma związek z tym, że wyznacza ona cele człowieka oraz jego pozycję w społeczeństwie. Wykonywanie określonej pracy wiąże się z osiąganiem określonych korzyści materialnych, a tym samym z możliwością zaspokajania różnorodnych potrzeb, skutkuje zadowoleniem, satysfakcją, a także określa miejsce człowieka w strukturze społecznej. Indywidualna aktywność stanowi niewielki element,

cegielkę, jaką pracownik dokłada do rozwoju technologicznego i społecznego. „Praca człowieka (praca ludzka) jest zjawiskiem uniwersalnym; jest pojęciem wieloznacznym, interpretowanym w bardzo różny sposób, a przez to odmiennie rozumianym. Stanowi kategorię poznawczą wielu dyscyplin naukowych” (FURMANEK, 2008: 52). Zagadnienie pracy ludzkiej — w swoim szerokim zakresie — staje się przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin nauki.

W filozofii postrzega się pracę w kategoriach wytwarzania wartości, zarówno materialnych, jak i duchowych; praca „to świadoma i celowa działalność człowieka połączona z wysiłkiem, skierowana na przekształcanie rzeczywistości i przystosowywanie jej do potrzeb ludzkich, na tworzenie coraz nowych wartości duchowych i materialnych. W ujęciu aksjologicznym podkreśla się jeszcze wolny — choć wynikający z konieczności — charakter pracy, co stanowi podstawę traktowania jej jako swoistej wartości” (JEDYNAK, red., 1997: 367). Ekspozuje się również normatywny i moralny aspekt pracy człowieka: „praca jest aspektem aktywnego zachowania się człowieka wobec świata, podlegającym normowaniu moralnemu, wynikającym z jego niesamowystarczalności przejawiającej się w potrzebach, realizowanym w ludzkim czynie w celu podporządkowania sobie świata dla pośredniego zaspokojenia potrzeb, powodującym rozwój człowieka, a mającym charakter ambiwalentny” (GAŁKOWSKI, 1980: 295). Praca w tym ujęciu to rozwój zarówno intelektualny, fizyczny, jak i moralny człowieka.

Z kolei w prakseologii stwierdza się, że „praca to wszelki splot czynów (w poszczególnym przypadku — pasmo czynów) mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość którymś potrzebom istotnym. Skoro zaś zachodzi potrzeba wymagająca pokonywania trudności, tym samym zachodzi sytuacja przymusowa, czyli taka sytuacja, iż jeżeli się tego a tego nie uczyni, będzie źle i przy tym gorzej, niż jeżeli się to uczyni” (KOTARBIŃSKI, 1982: 80—81). Praca jest tutaj traktowana w kategoriach przymusu, który determinuje aktywność człowieka. Zwraca się uwagę przede wszystkim na sprawność działania człowieka oraz na skuteczność i ekonomizację jego wysiłków. W ekonomii natomiast pracę definiuje się w następujący sposób: „Praca jest zespołem czynności wykonywanych w procesie produkcji, a mających na celu wytwarzanie dóbr, tj. przedmiotów służących do zaspokajania potrzeb ludzkich” (LANGE, 1962: 5). Z uwagi na fakt, że praca jest bardzo istotnym elementem życia ekonomicznego i gospodarczego, w dorobku nauk ekonomicznych znajduje się wiele opracowań dotyczących jej znaczenia dla funkcjonowania jednostkowego i społecznego. W opracowaniach tych podkreśla się, że praca to „celowa działalność człowieka, polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich. Ze względu na stopień organizacyjnego zespolenia wykonawców pracy w celu zrealizowania określonych zadań rozróżnia się pracę indywidualną (wykonywaną przez jednego wykonawcę) i zespołową (wykonywaną przez grupę wykonawców, między którymi powstają więzy kooperacyjne, [...]). Ze względu na stosunek wykonywanej pracy do jej celu

rozdziela się pracę podstawową (prowadzącą bezpośrednio do realizacji celu) i pomocniczą (która wspiera pracę podstawową). Pracę dzieli się ponadto na wykonawczą, twórczą i kierowniczą” (MRELA, 1981: 378—379).

Praca człowieka jest również przedmiotem zainteresowań katolickiej nauki społecznej, w której za Janem Pawłem II za pracę przyjęło się uważać „każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany przez samą swoją naturę, przez samo człowieczeństwo” (JAN PAWEŁ II, 1986: 2). Definicje powstałe na kanwie katolickiej nauki społecznej podkreślają znaczenie pracy ludzkiej w rozwoju duchowym, intelektualnym człowieka, która jednocześnie powinna służyć dobru społeczeństwa. W związku z tym pracę można ujmować również jako „wolną, choć naturalnie konieczną, działalność człowieka wypływającą z poczucia obowiązku, połączoną z trudem i radością, a mającą na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych” (STRZESZEWSKI, 1978: 25).

Jeszcze inne podejście do kwestii pracy odnaleźć można w dorobku pedagogiki, w której pracę ujmuje się jako „zbiór wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższenia jej poziomu, a zawierający dostosowane do zadań pracowniczych układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, a prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług i wytworów kultury” (NOWACKI, 2004: 189—190). W naukach psychologicznych ujmuje się pracę w kategoriach celów życiowej aktywności jednostek, wyznacznika ich dążeń i pragnień. W związku z tym — najogólniej rzecz ujmując — praca w psychologii to „aktywność fizyczna lub intelektualna, której wymaga społeczeństwo lub którą narzuca się sobie w określonym celu” (SILLAMY, 1995: 218).

Najważniejsze — z punktu widzenia niniejszej pracy — jest definiowanie pojęcia pracy w ramach socjologii. W definiowaniu pracy w obrębie tej dyscypliny kładzie się nacisk przede wszystkim na elementy społeczne, tzn. te, które są związane z działaniem jednostek i grup społecznych w procesie pracy. W związku z tym w socjologii ujmuje się pracę jako „celową działalność człowieka, w trakcie której przekształca on przyrodę za pomocą narzędzi zgodnie ze swoimi pragnieniami i potrzebami” (SZTUMSKI, 1981: 16). W definicjach socjologicznych akcentuje się społeczne znaczenie pracy ludzkiej: „Praca w ujęciu socjologicznym jest to każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła, zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie” (JANUSZEK, SIKORA, 2000: 10). Bardzo istotne z punktu widzenia socjologii jest wyznaczanie poprzez pracę miejsca człowieka w strukturze społecznej, a także samo kształtowanie tejże struktury: „Praca jest czynnością społeczną, zawodową i pozazawodową, ukierunkowaną na zaspokajanie potrzeb ludzkich. W jej trakcie wykonujące ją jednostki koordynują swe zachowania i współpracują z sobą.

Poprzez proces pracy wytwarza się struktura grupy oraz zachodzi w niej proces integracji. W związku z jej wykonywaniem wykształcają się wartości i normy” (SWADŹBA, 2001: 22). Jedną z najbardziej znanych i powszechnie stosowanych definicji pracy funkcjonujących w obrębie socjologii jest definicja stworzona przez Jana Szczepańskiego, zgodnie z którą:

- „1. Praca jest czynnością społeczną, jej przygotowanie [...], chociażby dotyczyło nawet skrajnie indywidualnych potrzeb jednostki, wywiera wpływ na dążenia, postawy, interesy, a więc i zachowania innych jednostek i grup.
2. Praca jest prowadzona w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, lecz potrzeby te są określane przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy.
3. Zarówno środki realizacji celów pracy, jak i metody posługiwania się nimi są wyznaczone przez strukturę grupy.
4. Aby olbrzymia większość prac wykonywanych przez jednostki została zrealizowana, niezbędna jest współpraca wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni, a więc planowa współpraca, koordynacja wysiłków i kierowania przebiegiem ich czynności” (SZCZEPAŃSKI, 1961: 172—173).

Definicja ta ukazuje społeczny aspekt pracy, który wiąże się ze współpracą i współdziałaniem jednostek i grup w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb. Wykonywaniu pracy towarzyszy szereg innych czynników i procesów społecznych, które stanowią jej nieodzowne elementy składowe. W przeciwieństwie do innych dostępnych definicji pracy definicja Szczepańskiego wskazuje — moim zdaniem — na bardzo istotny z punktu widzenia funkcjonowania społeczeństwa fakt tworzenia wartości i norm, które tak naprawdę regulują funkcjonowanie człowieka w szerszej grupie społecznej, a nawet w społeczeństwie globalnym. Samo wytwarzanie dóbr i usług, które mają służyć zaspokajaniu potrzeb człowieka, już nie wystarcza, gdyż nie żyjemy w oderwaniu od innych, a relacje z otoczeniem są równie ważne jak zaspokojenie potrzeb indywidualnych. Takie rozumienie pracy i jej znaczenia w życiu jednostek oraz grup społecznych jest w mojej opinii najbardziej trafne i odpowiada charakterystyce pracy jako jednej z najważniejszych wartości oraz aktywności każdego człowieka. W ujęciu tym wskazuje się bowiem zarówno na potrzeby, których zaspokajanie leży u podstaw aktywności ludzkiej, jak i na sam proces pracy, czyli na metody i środki jej realizacji, oraz — co najważniejsze z punktu widzenia socjologii — wpływ pracy jednostki na życie społeczne.

Należy jednak zauważyć, iż stosunek każdego człowieka do pracy ma w dużym stopniu charakter indywidualny i może zmieniać się w ciągu życia. Naturalne jest przechodzenie przez poszczególne etapy rozwoju zawodowego, kariery. Początkowo człowiek skupia swoją aktywność na sformułowaniu zainteresowań i wyborze — kierując się różnymi pobudkami — ścieżki indywidualnego rozwoju zawodowego. Późniejsze etapy mają na celu optymalizację rozwoju i kariery zawodowej, w zależności od indywidualnych potrzeb są nastawione na

stabilizację bądź na podejmowanie coraz to nowych wyzwań. Za równie naturalne należy uznać zmiany w postrzeganiu wykonywanej pracy, które w wielu przypadkach są uzależnione od zmieniających się warunków zatrudnienia, sytuacji społeczno-gospodarczej, a także osobistej człowieka. Dla jednych osób praca jest czymś przykrym, kojarzącym się tylko z wysiłkiem fizycznym, inni natomiast traktują swoją pracę jako pasję i ciągłe wyzwanie. „W procesie pracy człowiek zaspokaja swoje różnorodne potrzeby życiowe, a równocześnie poddaje się działaniu kształtującemu jego naturę ludzką i społeczną. Praca wpływa na rozwój człowieka: ujawnia jego wrodzone możliwości oraz doskonali zdolności fizyczne i umysłowe. Praca tworzy środowisko społeczne, kształtuje postawy całych pokoleń, sprzyja powstawaniu i rozwojowi określonych idei społecznych, wiąże przeszłość z teraźniejszością, pozwala człowiekowi projektować działanie na daleką przyszłość” (CZAJKA, 1984: 56—57).

Praca pełni w życiu człowieka kilka podstawowych funkcji:

1. Funkcja egzystencjalna (materialna) — zaspokajanie potrzeb jednostek. Głównym wyznacznikiem funkcji egzystencjalnej pracy jest przede wszystkim wysokość osiągniętych zarobków oraz pewność, stabilizacja zatrudnienia. Funkcja egzystencjalna dotyczy podstawowych cech pracy, którą w tej sytuacji można nazwać pracą zawodową.
2. Funkcja samorealizacyjno-kreatywna — związana z rozwojem osobowościowym i intelektualnym człowieka w procesie pracy. Realizacja funkcji samorealizacyjno-kreatywnej pracy człowieka polega na rozwoju zawodowym oraz indywidualnym postrzeganiu kariery i spełnienia zawodowego.
3. Funkcja społeczna — związana jest z funkcjonowaniem jednostki w środowisku pracy oraz z wpływem tej pracy na życie osobiste i rodzinne człowieka. Wpływ pracy na życie osobiste i rodzinne pracownika ściśle wiąże się ze znaczeniem pracy dla funkcjonowania całego społeczeństwa.

Wyniki badań wskazują, że wśród wymienionych funkcji pracy najważniejsza jest jej funkcja egzystencjalna, gdyż wiąże się ona bezpośrednio z zarobkowaniem, a więc możliwością zaspokajania potrzeb oraz poczuciem bezpieczeństwa jednostki, wyznacza jednocześnie jej pozycję w strukturze zawodowej i społecznej¹. Praca ludzka:

¹ W badaniach European Values Study (EVS) za czynnik ważny 93% badanych uznało określenie: „dobra płaca”; z kolei „bezpieczeństwo” jest ważne dla 80% respondentów. W wynikach badań EVS w Polsce przeprowadzonych w 1999 roku „dobre zarobki” były ważne dla 93% badanych, a „pewność pracy” — dla 79,6% respondentów. Z kolei wyniki badań CBOS wskazują, że dobra praca to: „praca przynosząca dobre zarobki” (59%), „praca dająca pewność zatrudnienia” (57%). Z przeprowadzonych w Rybniku pod kierownictwem Urszuli Swadźby badań wynika, że do bardzo ważnych cech pracy należą: „pewność pracy” (83,4%), „dobre zarobki” (80%). Por. INGLEHART et al., eds., 2004: C011, C013; LEWANDOWSKA, WENZEL, 2004; SWADŹBA, 2007: 49.

- stanowi podstawę egzystencji ludzkiej poprzez realizację mocy twórczej oraz możliwość kreowania przez człowieka swojego życia;
- jest podstawą moralnego rozwoju człowieka;
- zapewnia materialne podstawy i warunki rozwoju człowieka;
- jest elementem aktywności kulturalnej i społecznej człowieka, ponieważ kształtuje jego współpracę z innymi jednostkami i grupami;
- wymaga — ze względu na rozwój techniki i technologii pracy — ciągłego doskonalenia i rozwoju intelektualnego jednostki.

W związku z tym, że praca zawodowa człowieka stanowi istotny element jego życia, wiele decyzji, poczynań i wyborów życiowych jest podporządkowywanych rozwojowi zawodowemu oraz ukierunkowywanych na ten rozwój, na osiąganie kolejnych etapów w karierze. „Niezależnie od oczekiwań ludzi wobec pracy, a nawet od stosunku do niej, jej znaczenie dla ludzi wynika stąd, że spełnia ona doniosłe funkcje w życiu jednostek i grup” (WOLK, 2009: 17). Praca zawodowa to nie tylko element zaspokajania potrzeb życiowych człowieka: potrzeb fizjologicznych, materialnych, ekonomicznych itd., lecz także wyznacznik pozycji społecznej. Pewne zawody cieszą się większym poważaniem niż pozostałe. Prestiż zawodów zmienia się, podobnie jak zmieniają się społeczeństwa, ich dążenia i aspiracje, oraz zależy od społecznego postrzegania przydatności tych zawodów i trudności ich wykonywania. „Niewiele z dostępnych badań [...] opiera się na stwierdzeniu, że klasy społeczne albo grupy zawodowe w niewielkim stopniu wpływają na ocenę skali prestiżu, statusu społeczno-ekonomicznego, kulturowego lub kapitału gospodarczego” (WEEDEN, GRUSKY, 2005: 141).

W opisywaniu pojęcia zawodu ważne jest uwzględnienie jego historycznych uwarunkowań. „Termin »zawód« jest o tyle trudniejszy do określenia, że odzwierciedla się w nim żywo historyczna treść pracy ludzkiej i ideologii społecznej” (NOWACKI, 1977: 7). Cytowany Tadeusz Nowacki to nie jedyny autor, który źródło pojęcia „zawód” doszukuje się w historii i jej bogactwie. „Przeświadczenie, iż pojęcie »zawodu« jest terminem wystarczająco precyzyjnym i jednoznacznym, aby posługiwać się nim w analizach naukowych, wydaje się powszechne, co nie może wywołać zdziwienia, jeśli na rzeczywistość społeczną spojrzymy przez okulary historii. Większość używanych pojęć w naukach społecznych została przekazana w spuściźnie kulturowej wieku XIX i odpowiedzialność za fakt, iż nie zawsze są one w pełni adekwatne dla sytuacji społecznych wieku XX, ponosi jedynie »historia«” (KOWALEWSKI, 1964: 15).

Słowo „zawód” w historii języka polskiego oznaczało ‘biegi, wyścigi’, a także ‘zawiedzenie kogoś lub siebie’. Rodowód współcześnie funkcjonującego pojęcia zawodu wywodzi się z czasów masowego uprzemysłowienia gospodarki, kiedy to podział pracy wymógł na przedsiębiorcach ściśle określanie czynności wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Współcześnie w wielu dziedzinach nauki, między innymi w psychologii, pedagogice, ekonomii, zwraca się uwagę na definiowanie pojęcia zawodu (por. PARZĘCKI, 2001: 62; KWIATKOW-

SKI, red., 2004; FURMANEK, 2004). Przedstawiciele tych nauk rozpatrują pojęcie zawodu w wymiarze społeczno-moralnym, umysłowym, estetycznym, fizjologicznym, fizycznym, ekonomicznym, psychologicznym, a nawet somatycznym. Istotnym elementem wykonywania zawodu jest kultura zawodowa (PLEŚNIARSKI, 1980: 83—92).

W przypadku pojęcia zawodu droga do dzisiejszego stanu rzeczy była równie długa, jak długa jest historia działalności człowieka mającej na celu zaspokojenie jego różnorodnych potrzeb. „Pojęcie »zawód« jest definiowane odmiennie na gruncie różnych nauk i w praktyce gospodarczej. W socjologii i ekonomii oraz polityce społecznej można spotkać dwa rozróżnienia:

- w pierwszym ujęciu: zawód jest zespołem czynności wymagającym określonych kwalifikacji, wykonywanych poza gospodarstwem domowym, będącym podstawą utrzymania pracownika i jego rodziny oraz pozycji w społeczeństwie,
- w drugim ujęciu: zawód to samo wykonywanie czynności oparte na kwalifikacjach, wykonywanie ich w celach zarobkowych, wynikające z podziału pracy” (JAROSZEWSKI et al., red., 1982: 387).

Ów dualizm pojęcia „zawód” wskazuje dwie możliwości ujmowania go, co ma szczególne znaczenie w przypadku podejmowania badań z zakresu zawodowej aktywności człowieka. W pierwszym ujęciu położono nacisk na profesjonalizację życia społecznego — zawód ujęto jako czynności, które wymagają określonych kwalifikacji, jako swego rodzaju potencjał do działania, którego celem jest zaspokojenie potrzeb zarówno wykonującego zawód, jak i jego rodziny. Zwraca się zatem uwagę na przygotowanie oraz predyspozycje indywidualne i społeczne do wykonywania wybranego zawodu. Natomiast w drugim ujęciu podkreślono fakt działania, wykonywania czynności, które to działanie sprawia, iż możliwe jest używanie określenia „uprawianie zawodu”. Takie ujęcie zawodu ma nieco bardziej dynamiczny charakter, jest nastawione na działanie, które pociąga za sobą konsekwencje, tzn. wszelkie wykonywane czynności stanowią element zawodu, a ich celem jest uzyskanie konkretnych dóbr materialnych w drodze społecznego podziału pracy.

„Zawód z przedmiotowego punktu widzenia może być ujmowany jako rodzaj czynności wyodrębnionych z ogółu czynności ludzkich, a w aspekcie socjologicznym jako rodzaj grupy społecznej. W znaczeniu przedmiotowym zawód określa czynności, które są wykonywane przez pewną zbiorowość ludzi w ramach społecznego podziału pracy zgodnie z kwalifikacjami przypisanymi i uprawniającymi do ich wykonywania” (TUROWSKI, 2000: 197). Przytoczona charakterystyka pojęcia „zawód” wskazuje pluralizm możliwości jego ujmowania. Można zatem definiować zawód, biorąc pod uwagę charakterystyczne czynności, których wykonywanie związane jest z posiadanymi przez jednostkę predyspozycjami, kwalifikacjami. „Zawód — poprzez kształcenie i wychowanie, uzyskanie kompleksu wewnętrznie związanych, usystematyzowanych

wiadomości, umiejętności i sprawności, zorientowanych według społecznego podziału pracy. Przekonania i sposoby zachowania się jako przesłanki opanowania pracy koniecznej dla wytwarzania dóbr materialnych i niematerialnych w społecznej produkcji” (FEIERABEND, 1977: 73). Można również określać zawód z punktu widzenia grupy jednostek wykonujących takie same czynności. Na potrzeby niniejszej rozprawy przyjmuję ujmowanie zawodu z punktu widzenia grupy społecznej (w tym wypadku zawodowej), którą charakteryzują podobne umiejętności, status społeczny, a niejednokrotnie, jak to ma miejsce w przypadku na przykład policjantów, również podobne cechy psychofizyczne.

Ujmowanie i badanie zawodu w socjologii może odbywać się na kilku płaszczyznach. Analiza zawodu może zatem być traktowana jako:

- „przedmiot zainteresowania sam w sobie — jako kategoria identyfikacji i opisu różnych środowisk społecznych;
- przedmiot refleksji teoretycznej i metodologicznej jako narzędzie konceptualizacji i operacjonalizacji innych zjawisk; zmienna wyjaśniająca w analizach, w których zjawiskami wyjaśnianymi są rozmaite atrybuty społeczne jednostek: położenie materialne, cechy osobowości, postawy i orientacje życiowe” (DOMAŃSKI, 2005: 435).

Ujęciem zawodu, do którego odwołuje się w swych analizach wielu socjologów, jest określenie zawodu podane przez Jana Szczepańskiego, który wskazuje, iż na to pojęcie składają się następujące elementy:

- „a) system czynności wewnętrznie spójny, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnego przedmiotu czy usług, zaspokajających potrzeby (szeroko pojęte);
- b) czynności czy prace, wykonywane przez pracownika systematycznie lub trwale. Wykonuje swój zawód ktoś, kto wykonuje stale czynności wyuczone i wykorzystuje wiedzę potrzebną dla ich wykonywania;
- c) wykonywanie tych czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika, utrzymania dla niego i ewentualnie dla jego rodziny. Nie wchodzimy tu w sprawę społecznej użyteczności zawodu, podkreślanej w niektórych definicjach, gdyż uważamy, że zawód złodzieja, chociaż nie cieszy się społecznym uznaniem, jest także podstawą bytu, zwłaszcza jeśli jest wykonywany fachowo;
- d) wreszcie czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika” (SZCZEPAŃSKI, 1965: 17).

Zdaniem cytowanego autora, za zawód należy zatem uznać wszelkie czynności, które są wykonywane stale i systematycznie, przynoszące osobie je wykonującej określone środki niezbędne do codziennej egzystencji. Wykonywanie tych czynności przynosi człowiekowi prestiż i uznanie społeczne lub przeciwnie: stanowi przyczynę napiętnowania, a nawet alienacji w przypadku profesji niecieszących się społecznym poważaniem, jak wspomniany przez Jana Szczepańskiego zawód złodzieja. Nieprzypadkowo autor wskazał tutaj na

„profesję” złodzieja jako jeden z przykładów zawodu. Nie wnikając w ocenę przydatności społecznej „zawodu złodzieja”, należy zauważyć w nim cechy charakterystyczne składające się na pojęcie zawodu, tj. zbiór wyodrębnionych spośród ogółu czynności wykonywanych przez pewną grupę ludzi, których celem jest uzyskanie odpowiednich profitów, dóbr materialnych, a co za tym idzie — zaspokojenie potrzeb.

Z pojęciem zawodu niezmiennie łączy się pojęcie pracy zawodowej. Zdaje się, że pojęcia te są uważane za tożsame jako określające pewien rodzaj aktywności życiowej człowieka. Tadeusz Pszczołowski podkreśla jednak, że praca zawodowa winna być traktowana jako specyficzny przypadek pracy w znaczeniu socjologicznym (por. PSZCZOŁOWSKI, 1966: 351). Zwraca się również uwagę na szczególne cechy pracy zawodowej, która winna nie tylko prowadzić do zaspokajania potrzeb materialnych i duchowych, lecz także przyczyniać się do samorozwoju człowieka (por. FURMANEK, 2008: 47).

Tadeusz Tomaszewski w swojej analizie pracy zawodowej wskazuje na nią jako na centralną kategorię kształcenia zawodowego i definiuje pracę zawodową w kategoriach działalności ludzi, której efektem będzie wytwarzanie elementów wartościowych oraz poprawianie jakości życia osób ją wykonujących (por. TOMASZEWSKI, 1979: 49). „W literaturze pedagogicznej kategorię »praca zawodowa« rozpatruje się w dwóch znaczeniach: szerszym i węższym. W znaczeniu węższym na pracę zawodową składają się czynności, które:

- a) tworzą system wewnętrznie spójny,
- b) opierają się na określonej wiedzy i umiejętnościach,
- c) są skierowane na wykonywanie pewnych przedmiotów lub usług,
- d) wykonywane są systematycznie lub trwale.

W ujęciu szerszym bierze się pod uwagę także warunki zewnętrzne pracy, jej organizację, korzyści materialne, prestiż zawodu, szanse zawodowe i inne elementy wpływające bezpośrednio lub pośrednio na proces i wyniki pracy zawodowej” (PODOSKA-FILIPOWICZ, 1996: 50).

Pracą zawodową będą zatem czynności, zajęcia wykonywane w celach zarobkowych, służące zaspokajaniu różnorodnych potrzeb, natury zarówno materialnej, jak i duchowej. „Zawodowa praca człowieka dorosłego jest zespołem wyuczonych czynności, stale powtarzanych, stanowiących podstawę utrzymania siebie i rodziny oraz przynosząca produkt społecznie użyteczny” (CZARNECKI, 2006: 40). Praca zawodowa wyznacza jednostce miejsce w określonej grupie społecznej, która jest połączona wspólną pasją, czynnościami. Inaczej rzecz ujmując: człowiek przynależy do danej grupy zawodowej. Członków każdej grupy zawodowej łączy wspólny cel i działanie. Niejednokrotnie członkowie danej grupy zawodowej są związani również poza miejscem wykonywania pracy zawodowej. Podobnie jak w każdym społeczeństwie mamy w grupie zawodowej do czynienia z hierarchią oraz różnym poziomem prestiżu poszczególnych osób i zaufania do nich. Jedni członkowie grupy mają autorytet i są szanowani

przez wszystkich współpracowników, inni natomiast nie cieszą się dobrą opinią i czasem bywają alienowani, a nawet usuwani ze środowiska pracowniczego. Praca zawodowa, z uwagi na jej znaczenie dla sprawnego funkcjonowania społeczeństw i ich członków, pełni wiele znaczących funkcji. „Praca zawodowa jest znaczącą formą aktywności człowieka z uwagi na to, że spełnia następujące funkcje:

- jest formą aktywności człowieka;
- wyznacza jego pozycję zawodową i społeczną;
- jest źródłem dochodów umożliwiającą realizację i rozwój potrzeb” (WOLK, 2009: 17).

Nie jest możliwe oddzielenie pracy zawodowej od życia osobistego, ponieważ charakter wykonywanego zawodu w pewnym stopniu warunkuje styl życia, również osobistego, rodzinnego. Chodzi tu nie tylko o uzyskiwanie określonych przychodów, a więc możliwość zaspokajania różnorodnych potrzeb zarówno duchowych, jak i materialnych, lecz także o klasyfikowanie jednostki na danej pozycji w hierarchii prestiżu materialnego i społecznego.

Wybór zawodu, charakteru pracy człowieka wpływa w sposób oczywisty na jego życie oraz na życie i funkcjonowanie osób z jego najbliższego otoczenia — w szczególności członków rodziny. Rodzina w wielu sytuacjach staje się podstawowym motywem, przyczyną podejmowanych przez jednostkę decyzji. Rodzina i więzi rodzinne stanowią bardzo istotny element życia każdego człowieka. Jednocześnie człowiek czerpie z rodziny siłę do pokonywania codziennych trudności. Nie wydaje się konieczne podkreślanie, jak ważne dla człowieka i jego rodziny jest posiadanie odpowiedniej pracy, takiej, która nie tylko będzie źródłem zaspokajania potrzeb wszystkich członków rodziny, lecz także, a może przede wszystkim będzie przynosić samospelnienie i satysfakcję. Współcześnie jednak granica między satysfakcją i przyjemnością z wykonywanej pracy a pracoholizmem jest bardzo cienka. W związku z tym coraz częściej można zaobserwować znaczący wpływ pracy zawodowej na funkcjonowanie pracownika w strukturze służbowej, ale również na jego życie osobiste, „to ekspansja rynku pracy najemnej jako jedynej w zasadzie [...] możliwości zdobywania środków do życia. [...] Praca zostaje oddzielona od »domu« — zaleca się wręcz, żeby »nie przynosić do domu« pracy czy to w postaci rzeczy do zrobienia, czy złego nastroju — i wchodzi z domem w konflikt: doba ma ograniczoną ilość godzin i każda godzina »zainwestowana w pracę« odbywa się jego kosztem. Praca zyskuje dominację nad rodziną” (MARODY, GIZA-POLESZCZUK, 2004: 210).

Należy wyraźnie podkreślić, że praca zawodowa w sposób znaczący wpływa na rodzinę i jej więzi. Wpływ ten może mieć charakter pozytywny, scalający członków rodziny, lub negatywny, związany z „przynoszeniem” pracy do domu nie tylko w postaci zaległości do uzupełnienia, lecz także, co ważniejsze, w postaci złego humoru, rozdrażnienia, zagniewania czy też smutku. Mąż/zona czy partner życiowy odgrywa bardzo ważną rolę w niwelowaniu nega-

tywnych skutków wykonywania określonej pracy zawodowej. Wsparcie i pomoc najbliższych w wielu przypadkach są niezbędne, w szczególności w przypadku zawodów, których wykonywanie łączy się z licznymi obowiązkami, pewnym ryzykiem oraz dużym nagromadzeniem czynników stresogennych. „Miniony wiek bardzo osłabił więzi rodzinne i zaburzył pełnione przez rodzinę rolę, nie tylko te związane z wychowywaniem dzieci i dawaniem wzajemnego wsparcia, ale także zaspokajaniem potrzeb bliskości, bezpieczeństwa, akceptacji, miłości. Drugą, obok rodziny, podobnie obecną w życiu człowieka sferą, jest praca. Dla wielu osób stała się ona atrakcyjną formą zastępczą, a przede wszystkim (po- zornie) skutecznie rekompensującą braki i dającą szansę uzyskania tego, czego nie dostawali lub nie dostają w rodzinie, to jest uznania, satysfakcji, akceptacji” (GOLIŃSKA, 2008: 11).

Równie negatywne skutki dla relacji rodzinnych może przynosić brak pracy. Nie mam tu na myśli tylko bezpośrednich negatywnych konsekwencji, jak brak środków do życia. Pozostawanie bezrobotnym pociąga bowiem za sobą wiele negatywnych zdarzeń mających wpływ nie tylko na osobę bezrobotną, lecz także na wszystkich członków jej rodziny. „Chociaż istnieją pewne głosy sprzeciwu, z większości badań koncentrujących się na bezrobociu i rodzinie wynika, że osoby bezrobotne i ich rodziny są narażone na wiele negatywnych zdarzeń i konsekwencji. Jednak nie jest jasne, jaką rolę odgrywa bezrobocie, a jakie jest znaczenie czynników z nim związanych” (STRÖMM, 2003: 399). Zatem zarówno przepracowanie czy wręcz pracoholizm, jak i brak pracy mogą pociągać za sobą bardzo negatywne skutki dla funkcjonowania jednostki i całej jej rodziny. Wpływ pracy zawodowej na życie osobiste jednostki uwidacznia się również w wizerunku, wspomnianym już prestiżu danej profesji w społeczeństwie, w którym przyszło jednostce pracować i funkcjonować. „Jest rzeczą zrozumiałą, że hierarchia prestiżu zawodów w konkretnym środowisku pracy ulega w okresie intensywnej industrializacji ustawicznemu przewartościowaniu: jedne zawody zaczynają się cieszyć mniejszym uznaniem niż inne i odwrotnie. Co więcej, nawet te, które dotychczas wyróżniały się wysokim uznaniem, pod wpływem zmian w warunkach pracy i płacy, zmian w zarządzaniu i w organizacji pracy ulegają pewnej degradacji” (DYONIZIAK, 1964: 99).

W niniejszym opracowaniu zawód będzie traktowany jako podstawowy czynnik aktywności i życia jednostki; wykonywanie danego zawodu umożliwi określenie pewnych cech społecznych i osobowościowych jego przedstawicieli. Zawód będzie również postrzegany jako wyznacznik statusu społecznego i pozycji w środowisku osób ten zawód wykonujących. „Wymienione argumenty teoretyczne, empiryczne i względy praktycznej użyteczności przesądzają, że odwoływanie się do pozycji zawodowej wydaje się zabiegiem naturalnym zawsze, gdy istnieje potrzeba wskazania »strukturalnego« podłoża więzi między ludźmi, ich zachowań, postaw, tożsamości społeczno-kulturowej, mechanizmów dziedziczenia statusu, kształtowania się nierówności i trwałych podziałów”

(DYONIZIAK, 1964: 438). Analiza pewnych aspektów wykonywania zawodu policjanta umożliwi ukazanie wpływu, jaki praca ta wywiera na życie osobiste nie tylko funkcjonariusza, lecz także, a może nawet przede wszystkim jego rodziny i najbliższego otoczenia. Określone cechy omawianej profesji stanowią główny motyw postępowania jej przedstawicieli w codziennym życiu — zawodowym oraz osobistym. Fakt bycia na służbie 24 godziny na dobę nie pozostaje bez wpływu na postawy, cele i styl życia policjantów oraz ich rodzin.

1.2. Praca a czas wolny

Z pojęciem pracy nieodzownie wiąże się również pojęcie czasu wolnego. Zagadnienia te stanowią przeciwieństwa, chociaż istnienie jednego jest uzależnione od bytu drugiego. „Czas wolny znajduje się w opozycji do czasu pracy” (KELLY, 1972: 53). Czas wolny to istotny czynnik pracy człowieka, dysponowanie czasem wolnym i efektywne jego wykorzystanie jest bowiem niezbędnym warunkiem wydajnego udziału w procesie pracy. Pracownik, który nie posiada wolnego czasu lub nie potrafi w sposób właściwy go zagospodarować, nie jest w stanie pracować w sposób wydajny, a co za tym idzie, nie uzyskuje środków materialnych niezbędnych do zaspokajania wszystkich potrzeb. „Czas wolny odgrywa także pozytywną rolę w kształtowaniu potrzeb konsumpcyjnych, a jego zasoby umożliwiają realizowanie procesów konsumpcji. [...] Czas wolny jest kategorią towarzyszącą przemianom ludzkości, a co za tym idzie — procesem rozwoju, zarówno jednostkowego, jak i społeczno-gospodarczego” (BOMBOL, 2008: 7).

W związku z zainteresowaniem przedstawicieli wielu dziedzin nauki (między innymi biologii, socjologii, psychologii) kwestią czasu wolnego bardzo trudne wydaje się jednoznaczne zdefiniowanie tego pojęcia. Najogólniej rzecz ujmując: czas wolny jest traktowany w kategoriach minimalnego przymusu wykonywania jakichkolwiek czynności, które w ocenie jednostki byłyby postrzegane jako obowiązek (LEITNER, LEITNER, 1994: 3). Samo określenie „czas wolny” w języku polskim nie zawiera w sobie ani wartościowania, ani ilości tegoż czasu, ani form jego spędzania. Inaczej sytuacja przedstawia się w języku angielskim, gdzie istnieje swoisty dualizm określenia czasu wolnego. W języku angielskim na opisanie czasu wolnego używa się dwóch rodzajów pojęć: *free time* oraz *leisure time*. Istnieje istotna różnica między tymi dwoma sformułowaniami, określenie *free time* odnosi się bowiem do ilości posiadanego czasu wolnego ujmowanego w kategoriach miar ilościowych, natomiast określenie *leisure time* dotyczy form spędzania czasu, z naciskiem na styl życia (por. TARKOWSKA, 2001: 19). Takie rozróżnienie silnie zaznaczają i podkreślają socjolodzy,

których zainteresowaniem badawczym jest problematyka czasu wolnego (por. DE GRAZIA, 1994: 14).

Definiowanie czasu wolnego jest niezwykle trudne z uwagi na możliwości różnorodnego podejścia do jego kwestii. „Czas wolny, podobnie jak zabawę, można definiować na dwa sposoby: bądź jako rodzaj instytucji kulturowo-obyczajowej, bądź w terminach psychologicznych — jako obszar działań podlegających motywacjom człowieka” (SULKOWSKI, 1998: 111). Maria CZEREPANIAK-WALCZAK (2007: 219—237) wyróżnia trzy kategorie definicji czasu wolnego:

1. Definicje strukturalne — opisują strukturę czasu wolnego.
2. Definicje atrybutywne — wskazują na istotne atrybuty, cechy czasu wolnego.
3. Definicje funkcjonalne — skupiają się na analizie funkcji czasu wolnego.

Nieco inną klasyfikację definicji czasu wolnego zaproponowała Małgorzata BOMBOL (2008: 12), która podzieliła definicje na:

1. Definicje klasyczne — odwołują się do poglądów Arystotelesa, który traktował czas wolny jako podstawową wartość kulturową dobrego życia, jako czas poświęcany sztuce, kontemplacji, aktywności fizycznej i działalności na rzecz społeczeństwa, jako czas pokoju i umiarkowania, a więc istotny element godziwego życia (por. SIMSON, YOSHIOKA, 1992: 222).
2. Definicje społeczne — koncepcje oparte na pracach Thorsteina Veblena, które definiują pojęcie czasu w kategoriach przynależności do określonej klasy lub grupy społecznej (por. VEBLEN, 1998: 73 i nast.). Autor wskazywał, jak klasy rządzące wyróżniały się z uwagi na fakt posiadania i wykorzystywania czasu wolnego w historii społeczeństw.
3. Definicje kładące nacisk na obligatoryjność czynności i zachowań — zgodnie z tymi definicjami, czas wolny jest czasem człowieka wolnym od pracy oraz wszelkiej aktywności związanej z pracą (na przykład dojazdem do pracy, relacjami ze współpracownikami). Reprezentantem tej koncepcji czasu wolnego jest Joffre Dumazedier, który postulował traktowanie czasu wolnego jako czasu wolnego od wszelkiej obligatoryjności działań i zachowań człowieka (por. DUMAZEDIER, 1974: 93). Z kolei czas, w którym występuje jakakolwiek forma obligatoryjności, proponował uznać za czas częściowo wolny (por. DUMAZEDIER, 1967: 250). Na kanwie tej propozycji definiowania swoją koncepcję czasu wolnego stworzyli również John Robinson oraz Geoffrey Godbey, którzy pojmowali czas wolny jako czas wolny od pracy zarobkowej, obowiązków domowych, czasu prywatnego (poświęcanego na czynności higieniczne i fizjologiczne) oraz czasu transportu i komunikacji (por. ROBINSON, GODBEY, 1997: 12).
4. Definicje związane ze stanem ducha i umysłu — koncepcję takiego ujmowania czasu wolnego zaproponował John Neulinger, według którego „czas wolny to zaangażowanie człowieka w czynności wykonywane dla niego samego, które prowadzą do osiągania przyjemności i satysfakcji, które zbliżają do sensu istnienia. Czas wolny to czas bycia sobą, wyrażania talentów

i umiejętności” (NEULINGER, 1981: 16). Czas wolny, zgodnie z takim sposobem jego definiowania, jest również czasem poświęcanym na realizowanie i wypełnianie czasu wolnego (por. HEINTZMAN, 2006: 14—31; 1997: 27). Czas wolny zatem to przede wszystkim czas poświęcany na indywidualny rozwój człowieka; czas, który jest dla człowieka źródłem satysfakcji i zadowolenia.

5. Definicje czasu wolnego będącego przeciwieństwem pracy:

- teoria kompensacji pracy czasem wolnym — jakkolwiek aktywność podejmowana w czasie wolnym jest całkowicie przeciwstawna do działań wykonywanych w miejscu pracy (na przykład praca umysłowa jest kompensowana aktywnością fizyczną) — autorem tej koncepcji jest William R. BURCH (1969: 125—147).
- teoria odzwierciedlenia pracy — teoria ta zakłada bezpośredni związek pracy z czasem wolnym człowieka; zgodnie z tą koncepcją, osoba, która nie lubi swojej pracy, jest nią zmęczona i znudzona, a swój czas wolny będzie przeżywała w sposób negatywny; z kolei osoba, która lubi swoją pracę i jest zadowolona z jej wykonywania, będzie podchodziła w sposób pozytywny do swojego czasu wolnego i realizowała działania, które będą podobne do pracy zawodowej — autorem tej koncepcji jest Harold L. WILENSKY (1960: 543—560; 2000: 23 i nast.).

Istotne w tym sposobie definiowania czasu wolnego jest podkreślenie, że nie może on istnieć bez czasu pracy. Przeżywanie czasu wolnego ściśle wiąże się z wykonywaniem pracy. Zdaniem Johna R. Kelly’ego, „czas wolny znajduje się w opozycji do czasu pracy. Nie dostajemy za niego wynagrodzenia, nie jest też wynikiem wymogów innych. Nie jest to też czas niezbędny do budowania swego statusu ani czas niezbędny do życia” (KELLY, 1972: 53). Z kolei John Tribe podkreśla, że czas wolny to w rzeczywistości wszystkie zajęcia, które człowiek może wykonywać z własnej nieprzymuszonej woli, po uwolnieniu się od obowiązków zawodowych, rodzinnych i społecznych (wypoczynek, rozwój indywidualny, udział w życiu społecznym) (por. TRIBE, 2005: 3). Nieco inaczej czas wolny jest definiowany przez Edmunda Wnuka-Lipińskiego, który uważa, że czas wolny to czas, który pozostaje do dyspozycji człowieka po zrealizowaniu przez niego wszystkich obowiązków zawodowych, rodzinnych, szkolnych oraz po zaspokojeniu potrzeb biologicznych jego organizmu (por. WNUK-LIPIŃSKI, 1972: 56). Kenneth Roberts zauważa, że czas wolny jest „specyficznym fenomenem współczesnego życia, który jednostka odczuwa jako obszar względnej wolności wyboru” (ROBERTS, 1999: 11).

W przytoczonych definicjach podkreśla się poszczególne ważne elementy konstytuujące pojęcie czasu wolnego. Na potrzeby niniejszej pracy czas wolny będzie definiowany w następujący sposób: „Czas wolny jest zjawiskiem wielowymiarowym, spełniającym się w sferach: biologicznej, psychicznej, społecznej i ekonomicznej jednostki. Jest to czas będący przeciwieństwem czasu pracy. Specyfiką czasu wolnego jest brak obciążenia rygorami wykonalności oraz

wolność wyboru człowieka co do czynności, które będzie w nim wykonywał. Czas wolny jako kategoria ekonomiczna posiada swoją użyteczność, jest pomocny w diagnozowaniu procesów rozwoju. Czas wolny sprzyja, a zarazem towarzyszy, procesom rozwoju zarówno jednostki, jak i społeczeństwa, a także procesom rozwoju gospodarczego” (BOMBOL, 2008: 20—21).

Wykorzystanie czasu wolnego jest związane z indywidualną sytuacją człowieka. Czas wolny wiąże się zarówno z biologiczną regeneracją organizmu, a więc odbudową sił motorycznych, jak i z psychicznym uwolnieniem od stresu. Czas wolny stanowi zatem niezbędny element życia człowieka, ponieważ pozwala zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem rodzinnym. Jest to szczególnie istotne w przypadku zawodów, które wymagają dużego wysiłku fizycznego oraz psychicznego. W czasie wolnym organizm ludzki regeneruje zarówno siły fizyczne, jak i zdolności intelektualne. Na podstawie dostępnej literatury z zakresu analizy czasu wolnego można stwierdzić, że czas wolny spełnia kilka podstawowych funkcji (GERSON, 1994; ESTEVE, SAN MARTIN, LOPEZ, 1999; BROWN, FRANKEL, 1993; WILLITS, 1998; RAYMORE, 1995; MOBILY, 1992; ROBINSON, 1991; BYWALEC, 2007; CIELOCH, KUCZYŃSKI, ROGOZIŃSKI, 1992):

- funkcja wypoczynkowa — wykonywane są czynności i zajęcia, których efektem ma być odprężenie, wypoczynek i relaks, zarówno fizyczny, jak i psychiczny;
- funkcja kulturalna — tworzenie i wchłanianie wartości kulturowych, obcowanie z twórcami i wykonawcami kultury materialnej i duchowej;
- funkcja integracyjna — realizująca potrzebę przynależności, uznania i osiągnięć; ma na celu zintegrowanie rodziny, grupy towarzyskiej czy sąsiedzkiej;
- funkcja wychowawcza — polegająca na przekazywaniu zasad, norm i wartości społecznych poprzez wspólne zabawy, wycieczki, spotkania;
- funkcja oświatowa — przejawia się w dokształcaniu, pogłębianiu wiedzy, zdobywaniu nowych doświadczeń;
- funkcja kompensacyjna — czas wolny stanowi przeciwwagę dla życia zawodowego, pozwala na realizowanie się w innej dziedzinie niż aktywność zawodowa.

Formy spędzania czasu wolnego są bardzo zróżnicowane i zależą od wielu czynników. Podstawowym elementem determinującym sposób spędzania czasu wolnego jest jego ilość. Czesław BYWALEC (2007: 62) wyróżnia trzy podstawowe wymiary czasu wolnego:

- czas wolny w ciągu doby — to tzw. mały czas wolny;
- czas wolny związany z końcem tygodnia (weekend) — to tzw. średni czas wolny;
- czas wolny w ciągu roku (urlopy) — to tzw. duży czas wolny.

Rodzaj czasu wolnego, jakim jednostka dysponuje, determinuje również formy spędzania tego czasu. Charakter czasu wolnego zmieniał się także w historii społeczeństw. Jak podają Dennis J. WALMSLEY i Gareth J. LEWIS

(1997: 190), posiadanie i wykorzystywanie czasu wolnego było ściśle związane z charakterem społeczeństw. W społeczeństwach pierwotnych, w których aktywność człowieka była ukierunkowana na wytwarzanie żywności bez nadwyżek na podstawie niewielkiej specjalizacji, nie istniała znacząca różnica między pracą a czasem wolnym. Z kolei społeczeństwa tradycyjne, w których istniało większe zróżnicowanie zajęć i czynności związanych z produkcją i codzienną działalnością, podobnie niewielka różnica między pracą a czasem wolnym dotyczyła przede wszystkim chłopstwa. Arystokracja natomiast spędzała swój wolny czas na rozrywkach. Życie społeczeństw industrialnych, a w zasadzie ich praca, oparte było na specjalizacji związanej z fabrycznym (często taśmowym) systemem produkcji. Czas wolny był wówczas definiowany jako czas zaoszczędzony na pracy, nie istniała konkretna forma jego spędzania lub gospodarowania nim. Postrzegano go raczej w kategoriach przeciwieństwa do czasu pracy. W epoce postindustrialnej dostrzegalny jest renesans rzemiosła, przeważają technologiczne podstawy zatrudnienia, kwitnie „gospodarka obfitości”. Czas pracy jest tutaj często łączony z czasem wolnym, jednakże ilość czasu wolnego zdecydowanie zwiększyła się w stosunku do poprzednich epok, a jego wykorzystanie jest zróżnicowane w zależności od indywidualnych preferencji. Zwiększenie się ilości czasu wolnego w epoce postindustrialnej wiąże się również z zacieraniem się granicy między dniem a nocą (doba może być efektywnie wykorzystywana dzięki umasowieniu się elektryczności) (TARKOWSKA, 1999: 343—359).

Moim zdaniem osobom pracującym zawodowo czas wolny służy przede wszystkim postawieniu granicy między życiem zawodowym a osobistym, między czasem wykorzystywanym na wypełnianie obowiązków służbowych a czasem, który można przeznaczyć na czynności łączące się z relaksem (definiowanym w sposób całkowicie zindywidualizowany, związany na przykład z doksztalcaniem, rozwojem aktywności fizycznej). Czas wolny jest niezbędny dla zachowania równowagi oraz prawidłowego funkcjonowania człowieka, zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym, rodzinnym. Zachwianie tej równowagi może prowadzić do różnego rodzaju zaburzeń i odchyłeń w codziennym funkcjonowaniu jednostki. Z jednej strony możemy mieć do czynienia z pracoholizmem, który może prowadzić do wypalenia zawodowego, zaburzeń zdrowotnych i strat w życiu rodzinnym. Z drugiej strony natomiast zbyt duży nacisk na przeznaczanie czasu na przyjemności może być przyczyną zaburzeń w wypełnianiu istotnych ról społecznych. W obu przypadkach bezpośrednią konsekwencją tego typu zachwiania równowagi między pracą a czasem wolnym będą straty o charakterze indywidualnym (na przykład problemy zdrowotne) oraz straty mikrosocjalne (związane z wpływem tych zaburzeń na inne osoby).

Czas wolny stanowi zatem pojęcie złożone, które zostało ukształtowane w historycznym procesie rozwoju społeczeństw. Znaczenie czasu wolnego uważa się za istotne z uwagi na fakt, że czas ten jest niezbędny dla regeneracji sił człowieka: zarówno odbudowy kapitału biologicznego, jak i utrzymania (od-

zyskania) równowagi psychicznej. Czas wolny wpływa na indywidualne życie człowieka, ale jest również niezbędny do budowania więzi społecznych oraz rozwoju w skali mikro- i makrospołecznej.

1.3. Mąż/żona, partner/partnerka, rodzina a praca zawodowa

Znaczenie rodziny dla funkcjonowania jednostek oraz całych społeczeństw jest niepodważalne i podkreślane przez wielu badaczy (por. ADAMS, TROST, 2005). „Rodzina odgrywała i odgrywa nadal doniosłą rolę w procesach socjalizacyjno-wychowawczych, stwarzając optymalne warunki życiowego funkcjonowania ludzi również i w pozarodzinnych, ważnych dla społeczeństwa rolach” (TYSZKA, 1974: 5). Rodzina stanowi jeden z najważniejszych elementów ludzkiego życia nie tylko z uwagi na fakt, że jest ona podstawową i pierwotną grupą społeczną, w której jednostka wzrasta i która towarzyszy jej na niemalże każdym etapie życia, lecz także dlatego, że stanowi swego rodzaju stały czynnik w zmieniającym się świecie. Oczywiście zmiany, jakie postępują w cywilizacji ludzkiej, nie ominęły również rodziny, jednak należy zauważyć, że znaczenie rodziny dla prawidłowego funkcjonowania człowieka jest bardzo ważne.

Rodzina jako przedmiot badań wielu nauk jest rozmaicie definiowana. „Rodzinę potocznie definiuje się jako parę małżeńską posiadającą dzieci. Jednocześnie określenie, czym jest rodzina, nastęrcza wiele trudności, zarówno psychologom, socjologom, jak i pedagogom” (KAWULA, 2001b: 11). Różnorodność ujęć definicyjnych rodziny, a więc traktowanie jej jako przedmiotu badań przez liczne dziedziny nauki, podkreśla znaczenie rodziny dla życia społecznego, zarówno w wymiarze makro-, jak i mikrospołecznym.

Już Arystoteles zauważał, że rodzina to „z natury istniejąca wspólnota, utrzymująca się trwale dla codziennego współżycia” (ARYSTOTELES, 2008: 1252b). Takim stwierdzeniem filozof zaznaczał pierwotny charakter grupy społecznej, jaką jest rodzina. W psychologii rodzinę definiuje się w następujący sposób: „M. Sherif określa rodzinę jako grupę, która jest formacją społeczną i składa się z pewnej liczby jednostek pozostających w określonych pozycjach, rolach w stosunku do siebie i która ma własny system wartości oraz normy regulujące zachowanie jednostek w sprawach ważnych dla grupy, a zatem rodzice i dzieci występują w określonych rolach i zajmują określone pozycje w strukturze wewnętrznej rodziny” (OCHMAŃSKI, 1993: 83). Zwraca się tutaj uwagę na strukturę wewnętrzną rodziny opartej na wypełnianiu ról oraz interakcjach między poszczególnymi jej członkami. Struktura ta ma charakter procesu ciągłego i zmienia się na poszczególnych etapach życia rodzinnego: od bezdzietnego małżeństwa, poprzez małżeństwo z dorastającymi dziećmi, aż

do osamotnionych rodziców w wieku poprodukcyjnym. Henryk Cudak stwierdza, że „rodzina stanowi podstawowe i jednocześnie pierwotne środowisko opiekuńczo-wychowawcze i socjalizacyjne dziecka, począwszy od jego urodzenia, i uczestniczy w większym bądź mniejszym stopniu w poszczególnych jego fazach rozwojowych” (CUDAK, 1999: 5). W pedagogice rodziny podkreśla się pierwotny charakter rodziny, stwierdzając, że „rodzina, związek naturalny, pierwotny w stosunku do państwa czy jakiegokolwiek innej wspólnoty, posiada swoje własne, niezbywalne prawa, rodzina, będąca czymś znacznie więcej niż tylko zwykłą jednostką prawną, społeczną czy ekonomiczną, stanowi wspólnotę miłości i solidarności, jedyną pod względem możliwości nauczania i przekazywania wartości kulturalnych, etycznych, społecznych, duchowych i religijnych, istotnych dla rozwoju i powodzenia własnych członków oraz społeczeństwa, rodzina jest miejscem spotkania różnych pokoleń, które pomagają sobie wzajemnie w osiąganiu pełniejszej mądrości życiowej oraz w godzeniu praw poszczególnych osób z wymaganiami życia społecznego” (WINIARSKI, 1999: 240—241). Opierając się na przytoczonej charakterystyce, można przyjąć, że pedagogika definiuje rodzinę w następujący sposób: „Rodzina jest to grupa społeczna (mała, pierwotna), za podstawę której przyjmuje się instytucję małżeństwa [...] i wynikający z niego stosunek najbliższego pokrewieństwa lub adopcji” (KAWULA, 2001a: 324). W pedagogice rodziny istotne jest również rozróżnienie na rodzinę małą (która może być definiowana w sposób przedstawiony wcześniej) oraz rodzinę dużą, w której skład wchodzi oprócz małżonków i ich dzieci również krewni (dziadkowie, kuzyni, ciotki, wujkowie itd.); inaczej mówiąc, rodzina duża „Jest to grupa [...], współżyjąca stale ze sobą w przestrzennym skupieniu, często nawet pod jednym dachem, kierowana przez najstarszego mężczyznę, zwykle dziadka [...]. Do wielkiej rodziny należą niekiedy również adoptowani dalsi krewni. Wielką rodzinę charakteryzuje nadto wspólna gospodarka” (SZCZURKIEWICZ, 1938: 132). Jan Szczepański, analizujący rodzinę z punktu widzenia socjologii, wskazuje, że „Rodzina jest grupą złożoną z osób połączonych stosunkiem małżeńskim i rodzicielskim. Są to dwa podstawowe stosunki decydujące o powstaniu i istnieniu rodziny: małżeństwo i pokrewieństwo” (SZCZEPAŃSKI, 1970: 300). Autor podkreśla znaczenie dwóch więzi: o charakterze formalnym oraz opartych na społecznych obyczajach i kulturze. Socjologia bada zagadnienie rodziny przez pryzmat poszczególnych aspektów jej funkcjonowania.

Współczesne refleksje na temat rodziny odwołują się do jej licznych funkcji. Funkcje rodziny są przez Franciszka Adamskiego definiowane jako „cele, do których zmierza życie i działalność rodzinna, oraz zadania, które pełni rodzina, zaspokajając potrzeby swych członków i całego społeczeństwa” (ADAMSKI, 1982: 49). Zbigniew Tyszką z kolei wskazuje, że „funkcje rodziny to tyle, co wyspecjalizowane oraz permanentne działania i współdziałania członków rodziny, wynikające z bardziej lub mniej uświadamianych sobie przez nich zadań,

podejmowanych w ramach wyznaczonych przez obowiązujące normy i wzory, a prowadzące do określonych efektów głównych i pobocznych” (TYSZKA, 1990: 12—13). Na znaczenie roli rodziny dla funkcjonowania jednostki badacze wskazywali niemalże od początku studiów nad tą grupą społeczną. I tak, w dotychczasowym dorobku socjologii oraz innych nauk znalazły się liczne opracowania dotyczące właśnie funkcji rodziny (BOTTOMLEY, WONG, eds., 2009; ADAMSKI, 1982; DOEK, VAN LOON, VLAARDINGERBROEK, 1996; CHARLES, AULL DAVIES, HARRIS, 2008; PURYEAR KEITA, HURREL JR, 1996; MAJKOWSKI, 1997). Zbigniew TYSZKA (1974: 61 i nast.) wskazuje na następujące funkcje rodziny:

1. Funkcja materialno-ekonomiczna — jej celem jest zaspokojenie materialnych potrzeb członków rodziny. W ramach tej funkcji wyróżnia się:
 - podfunkcję produkcyjną — rodzina produkuje dobra, których sprzedaż jest źródłem jej utrzymania (na przykład rodzina rolników);
 - podfunkcję zarobkową — wykonywanie pracy zarobkowej w celu zdobycia środków na utrzymanie rodziny (a więc zaspokojenia jej potrzeb);
 - podfunkcję gospodarczą — gromadzenie trwałych dóbr materialnych, które są niezbędne dla życia rodziny (na przykład mieszkanie);
 - podfunkcję usługowo-konsumpcyjną — wykonywanie różnego rodzaju czynności, które są niezbędne dla funkcjonowania członków rodziny (na przykład przygotowywanie posiłków).
2. Funkcja opiekuńczo-zabezpieczająca — działania zmierzające do materialnego oraz fizycznego zabezpieczenia członków rodziny (na przykład opieka nad niemowlętami, pomoc starszym członkom rodziny).
3. Funkcja prokreacyjna — polega na zaspokajaniu rodzicielskich potrzeb współmałżonków oraz reprodukcyjnych potrzeb społeczeństwa.
4. Funkcja seksualna — zaspokajanie potrzeb seksualnych w małżeństwie.
5. Funkcja legalizacyjno-kontrolna — kontrola zachowań członków rodziny oraz zapobieganie ewentualnym odstępstwom od norm i wzorców przyjętych w rodzinie.
6. Funkcja socjalizacyjna — celem rodziny jest przekazanie młodemu pokoleniu wzorców kulturowych, dorobku kulturowego społeczeństwa oraz przygotowanie młodych ludzi do pełnienia ról społecznych.
7. Funkcja klasowa — nadanie określonej pozycji społecznej członkom rodziny z uwagi na jej pochodzenie.
8. Funkcja kulturalna — przekazywanie młodemu pokoleniu treści kulturowych, dziedzictwa kulturowego oraz wpojenie norm i wartości kulturowych.
9. Funkcja rekreacyjno-towarzyska — dbałość o nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów towarzyskich członków rodziny z osobami spoza kręgu rodzinnego.
10. Funkcja emocjonalno-ekspresyjna — rodzina jako miejsce do wyrażania indywidualnej osobowości jej członków oraz miejsce zapewniające poczucie bezpieczeństwa i wsparcia.

Autor w sposób wyczerpujący przedstawił liczne funkcje rodziny. W mojej opinii część wyróżnionych przez niego funkcji jest dzisiaj nieaktualna z uwagi na zmiany, jakie nastąpiły w naszym społeczeństwie. Zmiany te są dostrzegalne głównie w kwestii seksualności człowieka. Współcześnie rodzina nie jest jedynym miejscem zaspokajania potrzeb seksualnych. Można zaobserwować oddzielenie funkcji seksualnej od funkcji prokreacyjnej. W rodzinie tradycyjnej obie te funkcje były z sobą ściśle związane, tzn. realizowanie funkcji seksualnej miało na celu wypełnianie funkcji prokreacyjnej, a więc zapewnienie ciągłości biologicznej społeczności. Współcześnie realizacja funkcji seksualnej zdecydowanie zmieniła się: zanegowano możliwość jej wykonywania jedynie w związku małżeńskim oraz odłączono życie seksualne od planów prokreacyjnych. Wiąże się to z dostrzegalną daleko posuniętą liberalizacją w kwestii norm moralnych i obyczajowości.

Jednocześnie należy zauważyć, że wskazana przez Zbigniewa Tyszkę funkcja klasowa rodziny nie ma dzisiaj tak silnego przełożenia na realia społeczne. Funkcja ta w przeszłości miała silne znaczenie dla życia człowieka, determinowała bowiem jego sytuację osobistą i społeczną. Moim zdaniem jednak nie można stwierdzić, że funkcja klasowa przestała dzisiaj istnieć. Uległa jedynie modyfikacjom. Obecnie chodzi tu raczej o przekazywanie określonej pozycji społecznej z punktu widzenia sytuacji finansowej, a więc zamożności rodziny. W ten sposób można analizować tę funkcję rodziny na podstawie możliwości, jakie niesie z sobą określony status majątkowy rodziny (na przykład możliwości edukacji dzieci, rozwoju ich zainteresowań i osobowości). Nie można jednak mówić, że status materialny rodziny całkowicie determinuje pozycję dzieci, może on jedynie ułatwiać lub utrudniać dostęp do pewnych dóbr i możliwości związanych na przykład z edukacją czy rozwojem zainteresowań młodego pokolenia. Bardzo istotna również w kwestii realizacji tej funkcji jest dostępność wykonywania określonych profesji. Od bardzo dawna można zaobserwować tworzenie się swego rodzaju „klanów zawodowych”, w których realizowanie profesji jest przekazywane z ojca na syna. Szczególnie dobrze widać to w przypadku zawodów, których wykonywanie postrzega się w kategoriach elitarności, a dostęp do kręgów zawodowych jest ograniczony różnego rodzaju przepisami i zasadami, zarówno formalnymi, jak i nieformalnymi. W wielu przypadkach członkowie rodziny tworzą klany zawodowe osób wykonujących tę samą profesję.

Współcześnie obserwuje się, że coraz częściej funkcja kulturalna rodziny jest przenoszona na jednostki edukacyjne, takie jak przedszkole czy szkoła, i przez nie realizowana. Rodzina przestaje być pierwszą instytucją, która powinna wprowadzać młode pokolenie w świat kultury, przekazując ważne (z subiektywnego punktu widzenia) wartości i dziedzictwo kulturowe. Z kolei funkcja emocjonalno-ekspresyjna rodziny wydaje się zyskiwać dzisiaj na znaczeniu. Coraz częściej bowiem dostrzegalny jest emocjonalny związek między

członkami rodziny, który objawia się w zewnętrznym okazywaniu uczuć w słowach, gestach. „Zakładanie rodziny jest na Zachodzie coraz rzadziej aktem na rzecz grupy (ważnym dla danej społeczności), a coraz częściej drogą do osobistego szczęścia jednostek. Świadczy o tym choćby wzrost znaczenia funkcji emocjonalnej rodziny. Zakładamy rodziny nie po to, aby wspólnie wytwarzać dochód i dostarczać sobie potomstwa, które ten dochód by kiedyś przejęło, lecz po to, by uzyskać w nich emocjonalne wsparcie, czułość i miłość” (SZLENDAK, 2011: 118).

Należy podkreślić, że typologia Zbigniewa TYSZKI (1964: 61 i nast.) wydaje się wyczerpywać zagadnienie funkcji, jakie winny być realizowane przez rodzinę.

Nieco inną, w mojej opinii bardziej aktualną, propozycję funkcji rodziny przedstawił Stanisław KAWULA (KAWULA, 2001c: 56), którego zdaniem rodzina pełni następujące funkcje:

1. Funkcja biologiczno-opiekuńcza — małżeństwo monogamiczne, realizując funkcję seksualną, przyczynia się do utrzymania ciągłości biologicznej społeczeństwa. Jednocześnie pełni funkcje wychowawcze wobec młodego pokolenia — od momentu narodzin do usamodzielnienia się dziecka/dzieci. Zdaniem Stanisława Kawuli, żadne formy życia społecznego nie są w stanie zastąpić małżeństwa oraz rodziny w realizowaniu funkcji biologiczno-opiekuńczej.
2. Funkcja kulturalno-towarzyska — polega na przekazywaniu dziedzictwa kulturowego oraz organizowaniu życia towarzyskiego (poprzez planowanie i realizowanie różnorodnych form wypoczynku, zabawy i rekreacji).
3. Funkcja ekonomiczna — zapewnienie warunków ekonomicznych i materialnych niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania rodziny jako całości oraz właściwego rozwoju poszczególnych jej członków. W tym zakresie rodzinę przyjęło się traktować jako samodzielną jednostkę ekonomiczną.
4. Funkcja wychowawcza — polega na wychowaniu poszczególnych członków rodziny. A „wychowanie w najszerszym rozumieniu tego słowa jest procesem wdrażania młodych pokoleń do życia w społeczeństwie” (KAWULA, 2001c: 56). Stanisław Kawula zauważa, że rodzina jest pierwszą instytucją rozpoczynającą proces wychowawczy, który następnie jest kontynuowany i uzupełniany przez inne jednostki, takie jak przedszkole i szkoła.

Moim zdaniem typologia funkcji rodziny zaproponowana przez Stanisława Kawulę jest bardziej aktualna niż propozycja Zbigniewa Tyszki i lepiej odzwierciedla współczesne warunki społeczne. Pomimo iż typologia ta ogranicza się zaledwie do czterech podstawowych funkcji rodziny, to ich zakres obejmuje niemalże wszystkie elementy prawidłowego jej funkcjonowania. Bardzo ważne jest również to, że autor podkreśla znaczenie i rolę rodziny dla rozwoju młodego pokolenia oraz fakt, że żadna ze współcześnie istniejących instytucji społecznych nie jest w stanie całkowicie zastąpić rodziny.

Współcześnie można zaobserwować liczne zmiany, jakie nastąpiły w obrębie zarówno definiowania rodziny, jak i spełnianych przez nią funkcji. Zmiany te są szczególnie dostrzegalne w analizie współczesnej rodziny na tle rodziny tradycyjnej. Rodzina tradycyjna była zazwyczaj postrzegana jako rodzina wielka, wielopokoleniowa, pod jednym dachem mieszkali trzy, cztery pokolenia oraz krewni z linii bocznych. Duże znaczenie dla funkcjonowania rodziny tradycyjnej miał biologiczny determinizm, którego skutkiem była wysoka dzietność. „Rodzina tradycyjna posiadała charakter instytucjonalny, produkcyjny oraz patriarchalny. Podstawę utrzymania stanowiła praca na roli lub w rodzinnym warsztacie. Angażowała ona całą rodzinę i zespalała wokół funkcji ekonomiczno-produkcyjnej rodziny, której podporządkowane były wszystkie inne funkcje, a także osobiste losy jej członków” (DONIEC, 2001: 29). Bardzo istotny był patriarchalny charakter stosunków panujących w takiej rodzinie, polegających na podporządkowaniu i hierarchii. Głową rodziny był ojciec, który stanowił autorytet dla pozostałych członków rodziny oraz reprezentował rodzinę „na zewnątrz” w relacjach z innymi. Podstawą pozycji ojca były jego cechy osobowościowe oraz tradycyjnie ugruntowany podział ról. Małżeństwa w rodzinach tradycyjnych zawierano zazwyczaj z rozsądku, kierując się przede wszystkim czynnikiem ekonomicznym. Podstawowym celem zawarcia związku małżeńskiego było posiadanie dzieci, które stanowiły wartość nadrzędną. W procesie wychowawczym kładziono nacisk na takie cechy potomstwa, jak: pracowitość, posłuszeństwo, religijność. „Więzi między małżonkami i dziećmi oraz pozostałymi członkami rodziny miały charakter formalno-rzeczowy. Stąd też rodzinę tradycyjną charakteryzowała stabilność, trwałość, ale również dużo wewnętrznych konfliktów. Jej integralność wynikała z silnego związku z tradycją, głębokiego poczucia obowiązku oraz presji opinii publicznej” (DONIEC, 2001: 30). W społeczeństwach tradycyjnych nie były dopuszczalne i akceptowalne związki nieformalne oraz zachowania mogące łamać normy i zasady życia małżeńskiego i rodzinnego. „Współcześnie cały ów układ społeczny [rodzinny — M.Ż.], misternie tkany i podtrzymywany przez wieki społeczno-kulturowego rozwoju danej zbiorowości, wsparty o religijnie uzasadniony ideał, zostaje w kulturze zachodniej wywrócony, układany na nowo, redefiniowany, kontestowany i testowany. Ulega tak silnym przemianom, z jakimi dotychczas nikt nie miał do czynienia” (BUDZYŃSKA, 2010: 282—283).

Współczesna rodzina uległa i nadal ulega licznym przeobrażeniom, których podstawową przyczyną była i jest daleko posunięta liberalizacja norm moralnych i obyczajowych oraz powszechna akceptacja indywidualnego wyrażania własnej osobowości poprzez negowanie i podważanie dotychczasowych norm, zasad społecznych, a także życie oparte na szeroko rozumianym pojęciu wolności jednostki. „W ujęciu dynamicznym rozwoju rodziny podkreśla się przechodzenie od »epoki klanów, rodów« poprzez »epokę rodziny« do »epoki indywidualizmu«”

(SLANY, 2002: 53). Niektóre ze zmian, jakie nastąpiły w strukturze i charakterze rodziny, są pozytywne (na przykład lepsza pozycja kobiet w małżeństwie i rodzinie, partnerski charakter relacji w małżeństwie), inne natomiast działają w sposób destrukcyjny na funkcjonowanie rodziny i społeczeństwa (na przykład świadoma bezdzietność).

Dzisiejszy wizerunek rodziny to model rodziny małej, dwupokoleniowej (a czasem jednopokoleniowej), składającej się z rodziców (często z jednego rodzica) oraz małej liczby dzieci (często tylko jednego dziecka). Współczesną rodzinę charakteryzuje również ekonomiczna samodzielność oraz ograniczone kontakty z dalszą rodziną. Coraz częściej mamy do czynienia z rodzinami niepełnymi, składających się z jednego rodzica oraz dzieci. Wzrasta również liczba dzieci nieślubnych, których narodziny były świadomą decyzją matki o samotnym macierzyństwie. Pojawiły się alternatywne formy życia małżeńskiego i rodzinnego. „Alternatywne formy należy traktować jako rzeczywiste układy życia, z których wiele jest aprobowanych społecznie i legalizowanych — zwykle po pewnym czasie, *ex post facto* — przez prawo. Ponieważ są akceptowane i legalizowane, stają się wzorami życia zinstytucjonalizowanymi i dają »partnerską wyłączność siebie«” (SLANY, 2002: 82). Efektem tych zmian i ich społecznej akceptacji stają się różne formy „życia małżeńskiego i rodzinnego”. Współcześnie coraz częściej spotykanymi formami życia „małżeńskiego i rodzinnego” są (SLANY, 2002: 54—85):

1. Małżeństwa powtórne (zawierane po rozwodzie), czego efektem jest powstawanie rodzin zrekonstruowanych.
2. Monoparentalność, czyli samotne rodzicielstwo.
3. Związki kohabitacyjne, w ramach których wyróżnia się:
 - LAT-y (*Living Apart Together*) — bycie w związku partnerskim bez konieczności wspólnego zamieszkiwania;
 - związki homoseksualne.
4. Małżeństwa seriale (poligamia sukcesywna).
5. Małżeństwa kontraktowe, których trwanie i funkcjonowanie jest ściśle określone umową.

Zmiany w obrębie rodziny mogły nastąpić tylko z uwagi na przyzwolenie społeczne. W Polsce niektóre z wymienionych form życia „małżeńskiego i rodzinnego” nie znalazły pełnej akceptacji, a co za tym idzie, przez ogół społeczeństwa są negowane, a czasem wręcz represjonowane. Pomimo licznych zmian, jakie nastąpiły w kwestii funkcjonowania rodziny, należy ponownie podkreślić za Stanisławem Kawulą, że żadna ze współcześnie istniejących instytucji społecznych nie jest w stanie w pełni zastąpić rodziny w realizacji jej licznych, bardzo istotnych i fundamentalnych funkcji. Oczywiście należy tutaj zaznaczyć, że w tym wypadku definicja współczesnej rodziny winna odwoływać się przede wszystkim do ról wypełnianych przez jej członków, a także realizacji wszystkich społecznie ważnych funkcji.

Rodzina, mąż/żona (partner/partnerka) stanowią jedne z najważniejszych wartości w życiu zdecydowanej większości ludzi. Znaczenie tych osób wiąże się zarówno z ich emocjonalnym wpływem na osobowość człowieka, jak i z jego funkcjonowaniem w społeczeństwie. Bez wątpienia rodzina (bez względu na to, w jaki sposób jest definiowana) jest również istotnym elementem życia zawodowego człowieka. Dotyczy to przedstawicieli niemalże wszystkich profesji, niezależnie bowiem od rodzaju wykonywanej pracy zawodowej potrzeba wsparcia ze strony rodziny jest niekwestionowalna. Partner stanowi istotny element więzi rodzinnych i zawodowych każdego człowieka, ponieważ wpływa w istotny sposób na życie osobiste oraz zawodowe adeptów poszczególnych dziedzin zawodowych. Jeffrey R. EDWARDS i Nancy P. ROTHBARD (2000: 178—199), analizując opisanie w literaturze mechanizmy łączące pracę i rodzinę, dokonali podziału tych mechanizmów na kilka podstawowych grup:

- przenikanie (*spillover*) — dotyczy oddziaływania obszarów pracy na rodzinę lub rodziny na pracę, co skutkuje upodabnianiem się tych obszarów; podobieństwo w tym znaczeniu ma charakter pozytywnej relacji między konstruktami pracy i konstruktami rodziny, niezależnie od tego, czy związek między tymi konstruktami przynosi osobie korzyść czy szkodę;
- kompensacja (*compensation*) — „intencjonalne działania podejmowane w celu zrekompensowania dyssatisfakcji w jednej dziedzinie poprzez poszukiwanie satysfakcji w drugiej” (EDWARDS, ROTHBARD, 2000: 180—181);
- segmentacja (*segmentation*) — to proces, dzięki któremu „ludzie utrzymują granice między pracą i rodziną, odseparowują pracę i rodzinę, aby te obszary nie oddziaływały wzajemnie na siebie” (EDWARDS, ROTHBARD, 2000: 181);
- drenaż zasobów (*resources drain*) — oznacza transfer zasobów ograniczonych, do których należy na przykład czas, energia, z jednego obszaru (pracy lub rodziny) do drugiego (pracy lub rodziny);
- zgodność (*congruence*) — mechanizm opierający się na podobieństwie między pracą i rodziną z uwagi na istnienie trzeciej zmiennej, która jest traktowana jako wspólna przyczyna; jest to pozorny pozytywny charakter związku między pracą i rodziną;
- konflikt praca — rodzina (*work — family conflict*) — opiera się w głównej mierze na konflikcie między wypełnianymi rolami społecznymi (braku możliwości ich pogodzenia).

Wszystkie wskazane przez autorów mechanizmy łączące pracę i rodzinę obrazują możliwe postawy wobec tych dwóch obszarów życia człowieka. Podstawy te są uwarunkowane licznymi zmiennymi, do których należą między innymi charakter pracy, postawa członków rodziny wobec aktywności zawodowej, a przede wszystkim wyznawany system wartości.

Mąż/żona (partner/partnerka) jest w mojej opinii istotną częścią życia zawodowego człowieka. Obecność, wsparcie i zrozumienie bliskiej osoby mogą być swego rodzaju wentylem bezpieczeństwa, mogą neutralizować negatywne

skutki wykonywanej pracy zawodowej. Dom (a więc również mąż/żona, partner/partnerka) powinien stanowić oczywistą przeciwwagę dla trudu i problemów związanych z pracą zawodową. Jest to szczególnie istotne w przypadku zawodów wysokiego ryzyka, których wykonywanie wiąże się z dużym obciążeniem fizycznym, a przede wszystkim psychicznym. Niwelowanie wpływu wykonywania tego typu profesji w dużym stopniu zależy od postawy najbliższej rodziny. Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka nie tylko wpływa na życie osoby go wykonującej, ma również znaczenie w codziennej egzystencji jej rodziny. Nieregularny czas pracy, zmienność, niebezpieczeństwo czy nawet brak możliwości rozmowy na tematy służbowe z osobami spoza środowiska zawodowego wpływają w sposób znaczący na osoby z najbliższego otoczenia pracownika.

Zagadnienie pracy zawodowej jest zatem ściśle związane zarówno z aktywnością zawodową człowieka, jak i z jego czasem wolnym oraz z wpływem tej aktywności zawodowej na życie osobiste, rodzinne. Rozwój zawodowy i formy spędzania czasu wolnego mają znaczenie dla indywidualnego funkcjonowania jednostki oraz dla jej pozycji w grupie społecznej. Praca, jako istotny element życia człowieka, wpływa na niemalże wszystkie elementy jego egzystencji: status materialny, sytuację osobistą, pozycję społeczną, wyznawany system wartości oraz zdrowie fizyczne i psychiczne. Wydaje się, że praca w zawodzie wysokiego ryzyka ma większy wpływ na życie człowieka.

Nie od dziś wiadomo, iż praca i wykonywany zawód ściśle wiążą się z funkcjonowaniem rodziny osoby wykonującej daną profesję. „Zdolność równoważenia ról zawodowych oraz małżeńsko-rodzinnych leży u podstaw doświadczanego poczucia zadowolenia i szczęścia, a tym samym w znacznym stopniu decyduje o poziomie jakości życia partnerów. Nie ulega wątpliwości, że większość ludzi ma zdolność równoczesnego pełnienia funkcji związanych z wieloma rolami w swoim codziennym życiu, np. żony, matki, pracownika, przyjaciela. [...] Są jednak sytuacje, w których role te mogą lub nie mogą być możliwe do pogodzenia” (ROSTOWSKA, 2009: 62). Rytm pracy, jej charakter oraz warunki, w jakich jest wykonywana, mają swoje odzwierciedlenie w charakterze rodziny i w relacjach w niej panujących. Członkowie rodziny mogą wspierać działania związane z wykonywaniem określonego zawodu, co przejawia się dużą wyrozumiałością i umiejętnością podporządkowywania części planów, czy też rytmu dnia właśnie zajęciom osoby pracującej i jej zadaniom zawodowym. Czasem ta wyrozumiałość jest ogromna, a jej granice ulegają poszerzaniu wraz z nabywanymi doświadczeniami i wzrostem zaufania. Niestety bardzo łatwo jest przekroczyć tę granicę. Bywa, że domownicy, najbliżsi ludzie zaczynają się domagać większej uwagi, poświęcenia czasu, a nawet zmiany trybu życia, a w ostateczności zmiany zajęcia. „Aktualne badania wskazują, że zaangażowanie pracowników jest szczególnie wysokie w organizacji, która prowadzi politykę równowagi między pracą a życiem osobistym” (LOUREL et al., 2009: 438). Nie można rozpatrywać uprawiania danej profesji tylko i wyłącznie z punktu

widzenia osoby ją wykonującej, ponieważ to jedynie niewielki fragment całości zjawisk towarzyszących danemu zajęciu.

Praca zawodowa stanowi zatem nieodłączny element więzi rodzinnych. Rodziny są narażone na konsekwencje płynące z wykonywania określonego zawodu; jednocześnie sukcesy poszczególnych członków rodziny dają powód do dumy. Niejednokrotnie można zaobserwować swoiste rozdwojenie postawy wobec profesji wykonywanej przez członka rodziny. Z jednej strony widać dumę z tego, iż bliska osoba wykonuje ważne społecznie zadania, jest odważna, może realizować swoje plany i zamierzenia, rozwijać swoje pasje i zainteresowania, a także osiąga wysokie dochody. Z drugiej strony jednak te wszystkie argumenty błedną i przestają mieć znaczenie, gdy w czasie świąt i ważnych uroczystości rodzina nie może być w komplecie, a kolejne plany muszą zostać zmodyfikowane i dostosowane do pracy zawodowej.

Ważny jest tutaj stosunek męża/żony (partnera/partnerki) osoby pracującej do jej zawodu i wykonywanych zajęć. Owa postawa wobec profesji wyznacza w dużej mierze kształt relacji między partnerami, a także między pozostałymi członkami rodziny. Uczestniczenie w życiu zawodowym współmałżonka (partnera) to nie tylko wspieranie go, bycie wyrozumiałym, lecz także w pewnym stopniu identyfikacja z jego środowiskiem zawodowym. Chodzi tu o różnego rodzaju spotkania pracownicze, zebrania, których celem ma być integracja pracowników, ale również próba zaangażowania, wtajemniczenia ich rodzin w życie firmy, przedsiębiorstwa, zakładu pracy. Wsparcie ze strony rodziny jest nieodłącznym elementem rozwoju zawodowego, a także czerpania satysfakcji z wykonywanej profesji. Akceptacja życia zawodowego partnera, członka rodziny wynika często z podzielenia tych samych wzorców, celów i planów życiowych. „Główna funkcja rodziny polega na dostarczaniu jednostkom wzorów zachowania względem siebie i względem obcych” (WOŁK, 2009: 192).

Nie można zaprzeczyć, iż wykonywanie określonych zajęć ma charakter wielce absorbujący, może pociągać za sobą konieczność poświęcenia im sporej ilości czasu. Każde zajęcie można sobie jednak rozplanować, by jego wykonywanie odbijało się na życiu osobistym w sposób jak najmniej negatywny. Należy zawsze pamiętać, że cokolwiek dzieje się w życiu człowieka, ma ściśle przełożenie na życie bliskich mu osób. „Osiągnięcie równowagi między pracą a życiem osobistym stało się istotne w ostatnich dziesięciu latach, ale skutecznego działania, aby pomóc pracownikom w celu zarządzania ich pracą i życiem, nie ma” (RIGBY, O'BRIEN-SMITH, 2010: 203). Podobnie jakiegokolwiek działania, decyzje całej rodziny mają ściśle przełożenie na codzienność poszczególnych jej członków i w dużym stopniu determinują kolejne decyzje życiowe. Niejednokrotnie zdarza się, iż jeden z członków rodziny nie ma możliwości konsultowania swoich decyzji z bliskimi osobami. Może to rodzić konflikty, gdyż nikt nie lubi być stawiany w obliczu „faktów dokonanych”, preferujemy raczej posiadanie świadomości wpływu na wszelkie zjawiska mające nastąpić

w najbliższym otoczeniu. Najważniejszą kwestią regulującą relacje rodzina — praca jest wzajemne zrozumienie oraz wsparcie działań i decyzji, jakie członkowie rodziny podejmują, by realizować własne ambicje zawodowe. Oczywiście realizacja planów, celów zawodowych nigdy nie powinna odbywać się kosztem członków rodziny, bądź też przy jawnym ich sprzeciwie, gdyż tak osiągnięty sukces nie przyniesie pożądanego zadowolenia. Należy zatem w swoich planach zawodowych uwzględniać potrzeby i uczucia członków najbliższej rodziny, którzy mogą być bardzo pomocni i wspierający w realizacji obranych zamierzeń.

„Presja hektyczności i efektywności »naszych czasów« powoduje, że jedną z najbardziej społecznie cenionych wartości stało się zapracowanie, bycie »bardzo zajęтым«. Zdumiewa wzrastająca liczba osób z dumą przyznających się do pracoholizmu” (WOJDYŁO, 2010: 11). Czas poświęcony wykonywaniu pracy zawodowej winien być równoważony czasem dla rodziny, dla samego siebie. Istotne, aby czasochłonność oraz waga poszczególnych profesji oraz wpływ ich wykonywania na funkcjonowanie rodziny były rekompensowane jak najefektywniejszym wykorzystaniem czasu wolnego. Tylko czas wolny może bowiem w jakimś stopniu rekompensować trudy współżycia z osobą wykonującą zawód wysokiego ryzyka.

Jak już wcześniej nadmieniono, pojęciem czasu wolnego nieco bliżej zajął się francuski socjolog Joffre Dumazedier, który stwierdził, iż „czas wolny jest to czas przeznaczony na wszelkie zajęcia, jakim może oddawać się jednostka z własnej ochoty bądź dla rozrywki, bądź dla rozwijania swych wiadomości lub dla bezinteresownego kształcenia się, dobrowolnego udziału w życiu społecznym, poza obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi” (DUMAZEDIER, 1962: 237). Korzystanie z czasu wolnego ma o tyle istotne znaczenie, że pozwala na integrację i przebywanie z najbliższymi członkami rodziny w odehrwaniu od codziennych trosk i obowiązków. Czas wolny jest równie ważny dla osób pracujących i tych, którzy na co dzień zamieszkują z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym. Zdaniem Zdzisława Wołka, czas wolny pełni bardzo istotne funkcje:

- wypoczynkową;
- kulturową;
- rozwojową (WOŁK, 2009: 49).

Każda z tych funkcji spełnia ważne zadanie dla prawidłowego funkcjonowania jednostki, jednakże, zdaniem autora, funkcja wypoczynkowa pełni zdecydowanie najważniejszą rolę, ponieważ pozwala na relaks oraz regenerację sił, co w konsekwencji daje możliwość dalszego wypełniania ról zawodowych, rodzinnych i społecznych. Wypoczynek jest równie ważny w przypadku osób pracujących na stanowiskach tzw. fizycznych, związanych bezpośrednio z produkcją, usługami, jak i w przypadku osób wykonujących pracę wymagającą wysiłku psychicznego. Realizacja funkcji wypoczynkowej ma ściśle przełożenie na możliwość realizowania funkcji kulturowej, gdyż tylko osoba wypoczęta,

pełna sił jest w stanie docenić walory kultury, bywać w miejscach kojarzonych z rozrywką, czy chociażby poświęcić czas na oglądanie telewizji. Czas wolny sprzyja wreszcie rozwijaniu własnych zainteresowań, oddawaniu się hobby. Nie ma możliwości samorozwoju, gdy dana osoba ciągle spędza czas w pracy, jest przemęczona, zarówno fizycznie, jak i emocjonalnie oraz psychicznie.

Efektywne wykorzystanie czasu wolnego jest bardzo istotnym elementem funkcjonowania rodziny, gdyż pozwala na oderwanie się od pracy, zbliża do siebie członków rodziny oraz cementuje ich wzajemne relacje. Stanowi również źródło przeciwwagi dla stresu i wysiłku, jaki jest wkładany w wykonywanie pracy zawodowej, pozwala bowiem oderwać się od obowiązków i problemów związanych z wykonywaną profesją.

Praca zawodowa ma ogromny wpływ — pozytywny lub negatywny — na funkcjonowanie rodziny, a także na życie osobiste danej jednostki. „Praca zawodowa rozpatrywana w kontekście innych ról życiowych daje człowiekowi większą sposobność do doświadczania sukcesu i budowania poczucia samoskuteczności, czego wyrazem jest zdolność godzenia ról rodzinnych z rolami zawodowymi” (ROSTOWSKA, 2009: 63). Rozwój zawodowy i poświęcenie się karierze zawodowej mogą iść w parze z wypełnianiem ról rodzinnych: żony, męża, matki, ojca etc. Wiele czynników danego zawodu może bezpośrednio wpływać na funkcjonowanie jednostki w środowisku rodzinnym oraz wśród znajomych.

2. Zawód wysokiego ryzyka

Specyfika każdego zawodu zależy od wielu czynników, między innymi jego społecznego znaczenia, trudności wykonywania oraz możliwości osiągnięcia wymiernych rezultatów finansowych. Na wybór określonej drogi zawodowej w różnym stopniu wpływ ma każdy człowiek, dla każdego droga zawodowa oznacza coś innego. Dla pewnych osób zawód to misja, powołanie. Inne z kolei traktują pracę jako coś przykrego, obowiązek, który w ich opinii stoi na przeszkodzie realizacji marzeń, pasji lub „nicnierobienia”. Decydując się na wykonywanie danej profesji, należy uwzględniać wiele czynników, również tych, które już na starcie dyskredytują kandydaturę danej osoby do wykonywania danego zawodu. „Z punktu widzenia podmiotowych możliwości i dyspozycji jednostki pożądanym rozwiązaniem jest praca realizowana w warunkach optymalnych. Świadomość braku rozwiązań idealnych oraz obecność zagrożeń zawartych w sytuacji czy charakterze samej pracy spowodowała jednocześnie rozwinięcie wątku dotyczącego zawodów trudnych i niebezpiecznych” (LUBRAŃSKA, 2008: 12).

2.1. Określenie pojęcia zawodu wysokiego ryzyka

Pewne zawody są profesjami o szczególnym charakterze ze względu na rolę, warunki i stopień ryzyka, jakie jest związane z wykonywaniem tych zawodów. Są to tzw. zawody wysokiego ryzyka, których wykonywaniu towarzyszy silny stres spowodowany ciągłym poczuciem zagrożenia, a także presją ze strony przełożonych oraz opinii publicznej. „Stres w zawodzie policjanta to ważny aspekt jego pracy. Profesja ta jak mało która jest dostarczycielem wielu trudnych sytuacji, wskutek czego człowiek popada w stres” (DZIEWA, 1996: 20). Zawód wysokiego ryzyka to zatem zawód, którego wykonywanie jest ściśle związane

z poczuciem zagrożenia, niebezpieczeństwa; wykonywanie takiego zawodu prowadzić może do występowania u danej osoby wysokiego poziomu stresu, a co za tym idzie, licznych dolegliwości somatycznych oraz psychicznych. Zawód funkcjonariusza policji zdecydowanie można zaliczyć do zawodów wysokiego ryzyka.

Wykonywanie wielu zawodów wymaga od ich adeptów określonych predyspozycji psychofizycznych. Ich brak może sprawić, iż późniejsze wykonywanie czynności zawodowych przez daną osobę będzie bardzo utrudnione, a w niektórych przypadkach niemożliwe. To owe cechy sprawiają, iż przynależność do danej grupy zawodowej przynosi jednostce prestiż i szacunek społeczny. Fakt, iż nie każdy może pełnić dane funkcje społeczne, sprawia, iż wykonywanie pewnych zawodów jest bardziej pożądane od wykonywania innych zawodów. Jednocześnie w niektórych przypadkach mamy do czynienia z selekcją do zawodu; wiele osób nie jest w stanie podjąć działań mających na celu bycie przytym do danej grupy zawodowej. „Pracę najczęściej charakteryzuje się z punktu widzenia realizacji wartości, szans i możliwości, jakie stwarza jednostkom i grupom. Świadomość pozytywnych aspektów aktywności zawodowej zostaje jednak zmacona faktem zagrożeń, negatywnych konsekwencji oraz obecnością czynników sprzyjających dysfunkcjonalności pracy” (LUBRAŃSKA, 2008: 17).

Każda praca jest wykonywana w nieco innych warunkach i na nieco innych zasadach. Niektóre zawody wymagają od osób je wykonujących specjalnych nakładów zarówno natury materialnej, jak i „intelektualnych”, inne natomiast nie są obciążone żadnymi dodatkowymi, trudno osiągalnymi warunkami. Jednocześnie każdy zawód pociąga za sobą nieco inne konsekwencje dla osoby go wykonującej. W pewnych sytuacjach owe konsekwencje są zminimalizowane niemalże do zera, w innych natomiast mają ogromny wpływ na życie i funkcjonowanie pracowników oraz całych organizacji. Konsekwencje te mają różne podłoże i różny charakter, niekoniecznie negatywny. Jednakże o pozytywnych aspektach danego zawodu słyszy się nieco rzadziej lub informacje na ten temat nie są tak powszechnie dostępne. Zdecydowanie częściej można spotkać się z obrazem wielu negatywnych skutków, jakie pociągają za sobą poszczególne profesje. Niejednokrotnie negatywne opinie na ten temat są wyolbrzymione i zdecydowanie przesadzone. Nie można jednak zapominać o pewnej grupie zawodów, które w powszechnej opinii uchodzą za zawody trudne, często określane mianem zawodów wysokiego ryzyka.

Z określeniem zawodu wysokiego ryzyka spotykamy się dość często. O ile nie sprawia nam trudności wymienienie zawodów należących do tej grupy, o tyle samo zdefiniowanie zawodu wysokiego ryzyka wydaje się już nie tak oczywiste. Dlaczego mówimy o zawodach wysokiego ryzyka? Dlaczego osoby je wykonujące są przez społeczeństwo bardziej podziwiane niż przedstawiciele innych zawodów? Pewna forma tych profesji sprawia, iż nie każdy może je wykonywać. Jak zatem można zdefiniować zawód wysokiego ryzyka? „Zawody

trudne i niebezpieczne to zawody i stanowiska wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, w wypadku których praca wiąże się z narażeniem życia i (lub) zdrowia osoby ją wykonującej i z zagrożeniem dla innych ludzi. O zagrożeniu życia lub zdrowia decyduje udział następujących czynników: charakter wykonywanych czynności, obecność w środowisku pracy zagrożeń fizycznych (materiały wybuchowe, prąd elektryczny, praca na wysokości, żywioły), wysoki poziom obciążenia psychicznego oraz konieczność obsługi urządzeń wymagających szczególnych predyspozycji psychofizycznych. Do grupy zawodów trudnych i niebezpiecznych zalicza się m.in. zawód strażaka, pilota, górnika, kierowcy, ratownika górskiego czy policjanta” (LUBRAŃSKA, 2008: 18—19).

Zawód wysokiego ryzyka to wykonywanie czynności, z którymi łączy się niebezpieczeństwo utraty zdrowia, a nawet życia. Osoby wykonujące zawód wysokiego ryzyka są narażone na wysoki poziom stresu, muszą być w ciągłej gotowości na wypadek nagłego wezwania i konieczności niesienia pomocy innym ludziom. Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka jest ściśle związane z legitymowaniem się określonymi predyspozycjami zarówno fizycznymi, jak i psychicznymi. W przypadku predyspozycji fizycznych mam tutaj na myśli odpowiednią formę i tężyznę fizyczną, dzięki której możliwe będzie udzielanie pomocy innym, pokonywanie trudności i mierzenie się z ogromnym wysiłkiem fizycznym. Natomiast określone predyspozycje psychiczne to przede wszystkim takie cechy psychiki człowieka, jak: odporność na stres, opanowanie, cierpliwość, zrozumienie, a także umiejętność radzenia sobie w sytuacjach dla psychiki człowieka ekstremalnych. Takie połączenie cech fizycznych i psychicznych sprawia, iż możliwe jest wykonywanie zawodu należącego do zawodów wysokiego ryzyka. Również ze względu na to połączenie pożądanых cech zawody wysokiego ryzyka są postrzegane jako profesje elitarne, które nie są łatwe do wykonywania i nie dla każdego dostępne. Wykonywanie zawodu, który zaliczany jest to zawodów wysokiego ryzyka, wiąże się również z pewnymi aspektami warunków pracy, jakie mają wpływ na jej wykonywanie. Tadeusz Tysza (por. TYSZA, 1998: 118) podaje trzy główne źródła zagrożeń, jakie mogą wystąpić w procesie wykonywania pracy związanej z wysokim ryzykiem:

- czynniki technologiczne — urządzenia i narzędzia wykorzystywane w procesie pracy, substancje zaliczane do toksycznych, materiały niebezpieczne, elementy środowiska pracy, tj. oświetlenie, natężenie hałasu, warunki termiczne;
- czynniki organizacyjne — sposób prowadzonego nadzoru i kontroli, organizacja pracy, współpraca i koordynacja działań, brak informacji bądź zakłócone kanały przepływu informacji dotyczących w szczególności niebezpieczeństw;
- czynniki dotyczące pracownika — wszelkie niebezpieczeństwa wynikające z niewłaściwego wykonywania czynności zawodowych: niedbałość, pośpiech, nieprzestrzeganie ustalonych zasad i norm wykonywania czynności zawodowych.

Występowanie któregośkolwiek z czynników zakłóca proces wykonywania pracy i utrudnia poprawne realizowanie roli zawodowej, a niejednokrotnie powoduje wystąpienie realnego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Takie sytuacje mogą wystąpić niemalże w każdym zawodzie i w każdym zakładzie pracy, co nie znaczy, że w każdym z tych przypadków mamy do czynienia z zawodami wysokiego ryzyka. Zawody wysokiego ryzyka wyróżnia spośród pozostałych fakt, iż ryzyko, niebezpieczeństwo związane z ich wykonywaniem nie zależy od warunków pracy, ale wynika z samego jej charakteru. Moim zdaniem, Tadeusz Tyszka w swoim zestawieniu pominął bardzo istotny czynnik zagrożenia, jakim są współpracownicy i inni ludzie, z którymi w procesie pracy pracownik ma do czynienia. Zakłócenie procesu wykonywania pracy niekoniecznie może zależeć od czynników technologicznego, organizacyjnego, czy też dotyczącego samego pracownika. Bardzo często bowiem dochodzi do zakłócenia w wykonywaniu pracy, gdy w grę wchodzi zachowania innych ludzi. Czynnik ludzki najtrudniej przewidzieć, a więc trudno jest również zapobiegać jego negatywnym skutkom lub je eliminować. Czynniki wymienione przez Tyszkę są przewidywalne, a więc konkretne działania kontrolne i sprawdzające umożliwiają podjęcie czynności w celu eliminacji tych czynników i zmniejszenia ryzyka ich wystąpienia niemalże do zera. W przypadku czynnika ludzkiego nie jest możliwe przygotowanie i dostosowanie warunków pracy w taki sposób, by czynnik ten został wyeliminowany lub przynajmniej możliwe było przewidzenie ewentualnych konsekwencji.

W niniejszej rozprawie zawód wysokiego ryzyka będę definiować w następujący sposób: zawód wysokiego ryzyka to wykonywanie określonych czynności, które wynikają ze społecznego podziału pracy i są istotne dla funkcjonowania całego społeczeństwa. Owe czynności wymagają od osoby je wykonującej wykazania się zarówno określonymi cechami natury fizycznej, jak i odpowiednimi predyspozycjami psychicznymi, a także wysokim stopniem profesjonalizacji i wiedzy. Wykonywanie tego typu zawodu wiąże się z podejmowaniem ryzyka, działaniem w sytuacjach niebezpiecznych i warunkach trudnych, stresogennych, wreszcie z narażaniem własnego zdrowia, a nawet życia. Czynności zawodowe mają tutaj istotne znaczenie dla egzystencji całego społeczeństwa, gdyż umożliwiają jego sprawne funkcjonowanie, a także niesienie pomocy wszystkim jego członkom w sytuacjach, które tego wymagają.

Przedstawiona definicja moim zdaniem wyczerpuje określenie pojęcia zawodu wysokiego ryzyka oraz wskazuje na najważniejsze cechy tego zawodu.

Współcześnie do zawodów wysokiego ryzyka najczęściej zalicza się zawody: policjanta, strażaka, ratownika górskiego, ratownika medycznego i strażnika więziennego. Często mówi się również o górnikach jako osobach wykonujących zawód wysokiego ryzyka właśnie ze względu na bezpośrednie ryzyko, które towarzyszy ich pracy każdego dnia. Wybór zawodu wysokiego

ryzyka nie jest decyzją łatwą i nie każdy może ją podjąć, ponieważ konieczne jest legitymowanie się wymienionymi cechami zarówno natury fizycznej, jak i psychicznymi — osobowościowymi. Często wykonywanie tego typu zajęć nie ma bezpośredniego przełożenia na wymiar ekonomiczny, materialny, a jedynie jest formą realizowania powołania, misji, którą każdy człowiek może poczuć na etapie wyboru drogi życiowej. Proces wyboru takiej drogi zawodowej powinien być poprzedzony głębokim namysłem, z uwzględnieniem faktu, że są to profesje bardzo trudne, wymagające od wykonujących je osób całkowitego oddania i poświęcenia, nie tylko czasu, lecz także życia osobistego, rodzinnego. Profesje wysokiego ryzyka są niezbędne do sprawnego funkcjonowania społeczeństwa, do zapewnienia bezpieczeństwa, zdrowia. Zawód wysokiego ryzyka, jak sama nazwa wskazuje, wiąże się z występowaniem sytuacji mogących nieść osobom ów zawód wykonującym zagrożenie zarówno dla ich zdrowia fizycznego (w tym niebezpieczeństwo utraty zdrowia i życia), jak i zdrowia psychicznego (wpływ działania stresu i pracy w warunkach ekstremalnych).

Zawody wysokiego ryzyka to w zdecydowanej większości również profesje zaufania publicznego, które wymagają prezentowania odpowiedniej postawy moralnej. W związku z tym często o wykonywaniu tego typu profesji decyduje świadomość jej znaczenia dla funkcjonowania całego społeczeństwa, a także chęć aktywnego działania dla dobra ogółu. Decyzja o wyborze takiej ścieżki zawodowej jest poprzedzona analizą własnych możliwości i umiejętności (fizycznych i psychicznych), celów życiowych (w tym określenia swojej roli w społeczeństwie) oraz posiadania świadomości wszystkich konsekwencji wynikających z uprawiania tego typu profesji, „członków tej struktury obowiązują autonomiczne wzory społeczne, przejawiające się w kompetencjach fizycznych, psychospołecznych, moralnych, zawodowych i kulturowych, kształtujących zachowania ich członków” (MACIEJEWSKI, 2012: 114—115).

2.2. Konsekwencje uprawiania zawodu wysokiego ryzyka

Wykonywanie zawodu zaliczanego do tzw. zawodów wysokiego ryzyka wiąże się z bardzo wieloma konsekwencjami zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi. Wykonywanie określonej pracy przynosi często ogromną satysfakcję i zadowolenie. Może stanowić powód do dumy oraz budzić podziw najbliższych, rodziny i całej społeczności. Waga misji, poczucie odpowiedzialności, a także problemy i sytuacje, z jakimi policjanci spotykają się na co dzień, sprawiają, iż w ich pracę jest wpisany stres. „Zawód policjanta należy do zawodów o szczególnie wysokim poziomie stresu. W badaniach prowadzonych

w kilku krajach europejskich dotyczących stopnia ryzyka i niebezpieczeństwa wśród wykonywanych zawodów zawód policjanta uplasował się w czołówce” (OGIŃSKA-BULIK, 2003: 41). Stresogenność pracy policjantów sprawia, iż nie każdy kandydat do pracy w policji może być do niej przyjęty. Przyszli policjanci nie tylko muszą się wykazać dobrą kondycją fizyczną, wiedzą z zakresu prawa i państwa, lecz także przejść badania i testy mające określić ich predyspozycje do pracy w policji.

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka często wiąże się z ryzykiem, którym okupione jest ratowanie życia innych ludzi. Takie działania są bardzo trudne i niebezpieczne, ale stanowią również niepodważalne źródło satysfakcji i poczucia dobrze spełnionego zadania, dobrze wypełnionej misji, którą powierza osobom wykonującym zawody wysokiego ryzyka całe społeczeństwo. Zdarza się, że wykonywanie tego typu pracy zawodowej jest przytłaczone wyczerpaniem fizycznym i psychicznym, a także zaburzeniem funkcjonowania pracownika zarówno w najbliższym otoczeniu — rodzinie, jak i w szerszej społeczności. „Wymagania stawiane ludziom pracującym w zawodach społecznych, a także przemiany cywilizacyjne, dehumanizacja tych zawodów, rozszerzenie się alienacji w pracy spowodowały, iż koszty psychologiczne ponoszone przez lekarzy, nauczycieli, pielęgniarki, policjantów i innych są coraz większe” (BONUS-DZIĘGO, KRÓLIKOWSKA, 2007: 18). Pomimo dość wyśrubowanych oczekiwań wobec kandydatów do służby w policji, które dotyczą zarówno odporności fizycznej, jak i psychicznej, wraz z nabywaniem doświadczenia i stażem służby dochodzi do patologizacji cech indywidualnych policjanta (BEUTLER, NUSSBAUM, MEREDITH, 1988: 503—507). Wykonywanie tego typu zawodów jest obciążone znacznym poziomem stresu, jakiego doświadczają wszyscy pracownicy. Stres towarzyszący wykonywanej pracy może przybierać różne formy. Nie zawsze przynosi zaburzenia natury psychicznej, niejednokrotnie bowiem wszelkie negatywne czynniki obciążające psychikę człowieka powodują objawy natury somatycznej („Stres pracy policjantów jest wysoki, a stan ich zdrowia gorszy niż w populacji ogólnej” — BASIŃSKA, 2005: 114). Do najczęstszych dolegliwości związanych z wykonywaniem zawodu wysokiego ryzyka, jakim jest służba w policji, należą przede wszystkim: nadciśnienie tętnicze, choroby serca (zawały mięśnia sercowego), choroby żołądka i jelit¹.

Z przeprowadzonych na osobach wykonujących różne zawody badań wynika, iż „około 50% porad lekarskich dotyczy następstw stresu. Co więcej, powodem skarg na fizyczny stan zdrowia może być psychosomatyka, tj. rzeczywiste zaburzenia spowodowane lub związane z takimi czynnikami emocjonalnymi, jak stres w miejscu pracy. Dolegliwości fizyczne związane ze stresem

¹ Z badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych wynika, że średnia długość życia tamtejszych oficerów służby więziennej, których praca jest obciążona podobnym stopniem stresu, co służba policjantów, wynosiła 59 lat, co znaczy, że była krótsza o 16 lat niż średnia długość życia w populacji ogólnej (DOWNDEN, TELLIER, 2004: 31—47).

obejmują wrzody żołądka, zapalenie okrężnicy, chorobę wieńcową, artretyzm, egzemy, alergie, bóle głowy, szyi i kręgosłupa oraz choroby nowotworowe. Stres wiąże się również z większą podatnością na infekcje i może obniżać odporność organizmu, niezbędną w walce z nowotworami. A zatem nie ma przesady w powiedzeniu, że stres może zabić” (SCHULTZ, SCHULTZ, 2002: 422). Stres towarzyszy na co dzień przedstawicielom wielu zawodów wysokiego ryzyka. Waga zadań, niebezpieczeństwo, presja czasu — to tylko nieliczne z czynników potęgujących uczucie stresu — czynników stresogennych. „Wśród zawodów usług społecznych najwyższy poziom stresu wiąże się z ochroną i ratowaniem ludzkiego życia. Praca lekarza, ratownika medycznego, strażaka czy policjanta jest więc bardziej stresująca niż praca terapeuty, nauczyciela, opiekuna czy menadżera. Stres jest tu niejako wpisany w rolę zawodową i właściwie niemożliwe jest jego wyeliminowanie” (OGIŃSKA-BULIK, 2006: 15). Silne odczuwanie stresu wpływa negatywnie na niemalże każdy element życia ludzkiego, zarówno związany z samopoczuciem psychosomatycznym jednostki, jak i z jej relacjami z najbliższymi, otoczeniem. Bardzo często odczuciu stresu towarzyszy odizolowanie od rodziny, przyjaciół, zamknięcie się w swoich problemach i niemożność otwarcia na pomoc innych. Rozpoczyna się błędne koło zamknięcia na możliwość doświadczenia pomocy z zewnątrz, co stanowi bezpośrednią konsekwencję zanegowania istniejącego problemu. Osoba poddana silnemu długotrwałemu uczuciu stresu nie dostrzega, że powinna zgłosić się ze swoimi problemami do specjalisty, który mógłby pomóc.

„Stres zawodowy, który stymuluje wyzwania, może być uważany za »zdrowy stres« lub też — prowadząc do nieszczęść, trudu lub przemęczenia — może być nazwany »niezdrowym stresem«. Niezdrowy stres wpływa destrukcyjnie na indywidualne samopoczucie w pracy” (GOPAL, PERVESH, 2009: 563). Służba w policji to permanentne działanie pod presją oraz w stresie związanym z narażeniem na niebezpieczeństwo utraty zdrowia i życia. Funkcjonowanie w takim napięciu w wielu wypadkach ma poważniejsze konsekwencje, zarówno dotyczące zdrowia, jak i zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych (wypalenie zawodowe). „Szczególnym rodzajem stresu związanego z wykonywaną pracą jest syndrom wypalenia zawodowego. Cechuje go wyczerpanie emocjonalne oraz poczucie utraty możliwości wykonywania zawodu w sposób efektywny i zaangażowany” (OLEJNIK, 2008: 239). Coraz częściej można usłyszeć o zjawisku wypalenia zawodowego, które sprawia, iż wykonywana praca ani nie jest efektywna, ani nie przynosi zadowolenia i satysfakcji osobie ją wykonującej. Niemożność odreagowania, rozmowy czy też odseparowania się od problemów natury zawodowej powodują, iż wiele osób popada w depresję lub przenosi swoje kłopoty i problemy na relacje z członkami najbliższej rodziny. Wypalenie to — najogólniej mówiąc — należy ujmować „jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego

poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (MASLACH, 2004: 15). Autorzy zajmujący się zagadnieniem wypalenia zawodowego wskazują, iż najczęściej dotyczy ono pracowników wykonujących zawody związane z kontaktami interpersonalnymi, usługowym charakterem wykonywanych działań (por. KNAUDER, 2005; BIBIK, URBANEK, red., 2011; PIOTROWSKI, 2010; FAJFER-KRUCZEK, red., 2010; MASLACH, JACKSON, LEITER, 1996; KRISTENSEN et al., 2005: 192—207; SHIROM, MELAMED, 2005).

Wypalenie zawodowe może mieć również swoje źródło w trudności pracy, niebezpieczeństwie jej towarzyszącym, czy też w stresogenności danego zajęcia. Czynniki tych istnieje więcej, a ich struktura i wpływ na człowieka są bardzo złożone, niemniej jednak przytoczone tutaj wydają się występować najczęściej. Elementy pracy, jej cechy charakterystyczne, ogólnie rzecz ujmując: charakter pracy, decydują o jej wpływie na jednostkę, na jej uczucia, postawy, relacje międzyludzkie. Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka, a właściwie konsekwencje wynikające z tego faktu wiążą się głównie ze wspomnianym pojęciem wypalenia zawodowego, które obejmuje właściwie wszystkie negatywne konsekwencje wykonywania danego zawodu, a co za tym idzie, niemożność podolania pewnym obciążeniom z tego wynikającym.

W ostatnich latach ukazało się wiele opracowań dotyczących wypalenia zawodowego. Każde z nich wskazuje na nieco inne czynniki powodujące zjawisko wypalenia zawodowego (por. HESZEN-NIEJODEK, RATAJCZAK, red., 2000; FENGLER, 2000; SĘK, red., 2000). „Początkowo badania nad wypaleniem zawodowym były prowadzone niezależnie od tradycyjnych badań nad stresem zawodowym, które były związane z przemysłem. Teoretyczne podstawy do analizy przeciążenia pojawiającego się w zawodach społecznych w kategoriach stresu dostarczyła interakcyjna teoria stresu wypracowana przez R.S. Lazarusa i współpracowników. Stres społeczny ujmowany jest tu jako dynamiczna sekwencja powiązanych procesów interpretacji i wartościowania stresorów (ocena pierwotna) oraz ocena własnych kompetencji i zasobów (ocena wtórna), a także powtórnej oceny skuteczności sposobów zmagania się z obciążeniami występującymi w pracy zawodowej, wymagającej bliskich kontaktów emocjonalnych i troski o dobro drugiego człowieka” (TUCHOLSKA, 2003: 10). Wypalenie zawodowe jest niemal zawsze wynikiem permanentnego stresu i obciążenia psychicznego, których bezpośrednią przyczynę stanowi wykonywana praca zawodowa.

Cytowana wcześniej Christina MASLACH (2004) wskazuje, iż wypalenie zawodowe jest ściśle powiązane z niezgodnością osoby (pracownika) i charakterem, warunkami wykonywanej przez nią pracy, tzn. nadmiernym przeciążeniem pracą, niemożnością udziału w procesie decyzyjnym, nadmierną eksploatacją uczuciową i emocjonalną, a także zakłóceniami na linii pracownik — przełożony. Współcześnie wiele opracowań dotyczy sposobów i metod radzenia sobie ze zjawiskiem wypalenia zawodowego (por. JULISZEWSKI, OGIŃSKA, ZŁOWODZKI,

red., 2011; MASLACH, LEITER, 2011; BILSKA, red., 2010). Są one oparte na bardzo wielu analizach i badaniach, co za tym idzie, przedstawiają różne drogi rozwiązania tegoż problemu i terapii, mającej pomóc pracownikom wypalonym zawodowo. „Wśród wielu elementów środowiska pracy, pozytywny wpływ na funkcjonowanie jednostki mają: autonomia pracownika, różnorodność pracy, efektywność środków, wpływ na politykę pracy, współpraca, stosunki interpersonalne w pracy, wsparcie społeczne oraz informacje zwrotne. Duży negatywny wpływ na procesy wypalenia mają: nadmierny zakres obowiązków, przeciążenie, ciężar decyzji, naciski środowiskowe, biurokratyczne, administracyjne, zbyt silne obciążenie obowiązkami społecznymi, sprzeczne wymagania. Niezwykle stresującą wydaje się sytuacja, w której osoba pracująca na rzecz innych ludzi doświadcza poczucia winy z powodu niezapewnienia wystarczającej pomocy tym, którzy tej pomocy od niej oczekują” (STAROSTKA). Choć wspomniane opracowania są bardzo różne, to można zaobserwować ich jedną wspólną cechę, a mianowicie wskazuje się w nich, iż zapobiegać wypaleniu zawodowemu mogą różne rodzaje form pomocy, głównie psychologicznej, skierowanej do pracowników znajdujących się w tzw. grupie ryzyka.

„W wielu krajach europejskich zagrożenia psychospołeczne, takie jak stres związany z pracą, przemoc, zastraszanie i molestowanie, stały się głównymi problemami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czy rozwój instrumentów i metod jest wystarczająco szybki, aby sprostać wyzwaniom?” (ERTEL et al., 2010: 169). W wypadku osób narażonych na permanentne działanie czynników stresowych istotne jest wsparcie zarówno ze strony rodziny, przyjaciół, współpracowników, jak i ze strony przełożonych. Ma to ogromne znaczenie nie tylko dla prawidłowego funkcjonowania rodziny, organizacji, ale przede wszystkim dla samego pracownika, dla stanu jego zdrowia psychicznego i fizycznego. „Środowisko pracy zawodowej jest drugim — obok rodziny — środowiskiem, które w decydujący sposób wpływa na życie większości ludzi, a tym samym nie pozostaje bez wpływu na stan ich zdrowia. Wykonywana praca i towarzyszące jej warunki zatrudnienia determinują w sposób bezpośredni lub pośredni stan zdrowia osób pracujących” (OGIŃSKA-BULIK, 2006: 43).

Nagromadzenie się problemów i niemożność samodzielnego poradzenia sobie z nimi może prowadzić do poszukiwania innych dróg odreagowania stresu. „Dla jednostki, której zdrowie lub szczęście zostało spustoszone przez skutki stresu, koszty są aż nadto oczywiste. Okazywanie drobnych niedomagań zdrowotnych, poważnych dolegliwości, takich jak zawał serca, lub problemów społecznych, takich jak alkoholizm oraz uzależnienie od narkotyków, pociąga za sobą ogromne koszty” (ARNOLD, COOPER, ROBERTSON, 1998: 424). Bezpośrednią konsekwencją narażenia na permanentny stres zawodowy policjantów mogą być różnego rodzaju napięcia i huśtawki emocjonalne, depresje oraz uzależnienia (CHILDRESS, TALUCCI, WOOD, 1999: 70—72). W sytuacjach stresowych często osoby te uciekają w alkohol, który może być postrzegany jako lekarstwo na problemy zawodowe

oraz osobiste². Coraz częściej obserwuje się sytuacje, gdy osoba poddana silnemu stresowi, wypalona zawodowo sięga po alkohol, który przynosi chwilową ulgę, umożliwia zapomnienie o problemach. W przypadku policjantów picie alkoholu, w ich postrzeganiu, umożliwia redukcję stresu i społeczne interakcje. Należy zauważyć, że policjanci mają skłonności do społecznej alienacji, z uwagi na spędzanie czasu wolnego przede wszystkim z kolegami z pracy (BORUM, PHILPOT, 1993: 122—135). Używki jednak nie rozwiązują problemu, jedynie go maskują, a osoba pijąca alkohol może przekroczyć cienką granicę między możliwością a koniecznością sięgania po używkę. Statystyki dotyczą tylko osób, u których zdiagnozowano chorobę alkoholową, nie obejmują natomiast tych wszystkich przypadków, kiedy choroba alkoholowa nie jest zdiagnozowana, zatem nie może być leczona. Wiele osób pije w samotności i ukrywa swoje uzależnienie od alkoholu. Choroba alkoholowa jest jedną z coraz częściej występujących i coraz dotkliwszych konsekwencji wykonywania zawodu wysokiego ryzyka (por. JUNG, 2010; WALDA, red., 1986; DĄBROWSKA, FUDAŁA, 2009; GLATT, 1978).

Choroba alkoholowa stanowi wynik licznych problemów, z jakimi na co dzień musi się zmierzyć przedstawiciel zawodu wysokiego ryzyka. Wiele z tych problemów jest na tyle poważnych, iż pozostawiają one w psychice jednostki traumę. Niejednokrotnie nawet najbliżsi współpracownicy osoby wykonującej zawód wysokiego ryzyka nie dostrzegają lub nie chcą dostrzec problemu wynikającego z przepracowania, niemożności poradzenia sobie z problemami zawodowymi, rodzinnymi. Wielu badaczy, autorów zastanawiało się nad rolą współpracowników w radzeniu sobie ze stresem oraz jego skutkami przez osoby wykonujące zawód wysokiego ryzyka. „Opierając się na badaniach dotyczących narzędzi wsparcia współpracowników w łagodzeniu konfliktów w pracy i rodzinnych, autorzy opracowali skalę pomiaru nieformalnego współpracownika. Wsparcie rodziny różni się od wsparcia współpracowników” (MESMER-MAGNUS et al., 2010: 511). Niezdiagnozowana, nieleczona choroba alkoholowa i towarzyszące jej załamanie nerwowe, depresja, stres mogą prowadzić do prób samobójczych, które osobie targającej się na własne życie mają przynieść rozwiązanie wszystkich problemów.

W literaturze dotyczącej tematyki zawodów wysokiego ryzyka, a poruszającej problem zachowań suicydalnych wskazuje się na wiele różnych przyczyn targania się na własne życie (por. BALLUSECK, 1977; STUKAN, 2008; HUMPHRY, 1991; BOROWSKI, STROMECKA, 2010). Jako jedne z nich wskazuje się predyspozycje psychiczne, uwarunkowania genetyczne, które — pobudzone przez sytuacje życiowe, społeczne — zostają wyzwolone i kierują potencjalnym samobójcą. Każdy przypadek jest jednak indywidualny i należy go rozpatrywać

² Z badań przeprowadzonych wśród kanadyjskich policjantów wynika, że picie alkoholu było bezpośrednią reakcją na stres. Ściśle wiązało się z takimi zachowaniami, jak: niechęć do rozmowy, wybuchy złości i agresji — skierowane ku sobie i innym osobom, ucieczka w sen oraz unikanie niebezpiecznych sytuacji (por. BURKE, 1988: 345—362).

z punktu widzenia bardzo wielu aspektów: psychologicznych, społecznych, ekonomicznych etc. Wszystkie dostępne koncepcje łączy jedno, a mianowicie, że samobójstwo wiąże się z uczuciem bezsilności, niemożności poradzenia sobie z własnymi problemami, emocjami.

W przypadku zawodów wysokiego ryzyka prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań suicydalnych jest nieco wyższe niż w przypadku pozostałych grup zawodowych. Statystyki wskazują, iż samobójstwa dokonywane przez osoby wykonujące te zawody zdarzają się częściej. „W przeciwieństwie do poprzednich badań, struktury i znaczące pozytywne korelacje stwierdzono między zachowaniami osób mobbingowanych, w tym skalą stresu pourazowego. Tylko u około połowy uczestników nasilenie objawów stresu pourazowego wskazuje na zespół stresu pourazowego. Częstotliwość narażenia na mobbing pozwala przewidzieć zachowanie i myśli samobójcze” (BALDUCCI, ALFANO, FRACCAROLI, 2009: 52).

Problem ten jest dostrzegany zarówno przez samych pracowników, jak i przez ich przełożonych, którzy już od wielu lat starają się znaleźć rozwiązanie oraz stworzyć odpowiedni i skuteczny program przeciwdziałania zachowaniom suicydalnym. Zaznaczyć jednak należy, że prawdopodobieństwo wystąpienia prób samobójczych nie dotyczy tylko i wyłącznie policjantów, ale również strażników więziennych, wojskowych etc. „Szukając źródeł kryzysów prowadzących do zamachów samobójczych w szeroko rozumianych sytuacjach stresujących, można wskazać na sposoby przeciwdziałania tym zjawiskom. Są to od strony psychologicznej szkolenia, warsztaty i treningi podnoszące kompetencje osobiste, społeczne i zawodowe, dostęp do poradnictwa psychologicznego, wsparcia w sytuacjach trudnych i psychoterapii. Poza wsparciem w sytuacjach zawodowych policjanci i pracownicy policji powinni mieć możliwość (oraz świadomość tej możliwości) korzystania z pomocy psychologicznej w sprawach osobistych i rodzinnych” (*Samobójstwa w Policji w 2008 roku*: 4). Na występowanie, czy też liczebność samobójstw — tych dokonanych oraz tych mających charakter prób samobójczych — wpływ ma bardzo wiele czynników zarówno dotyczących psychiki, osobowości jednostki — potencjalnego samobójcy, jak i tych, które dotyczą jej funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym. Nawarstwienie się problemów, nieprzyjaznych sytuacji życiowych sprawia, iż samobójstwo wydaje się jedynym, choć drastycznym i ostatecznym rozwiązaniem. Specjaliści zajmujący się problematyką zachowań suicydalnych stawiają pytanie: czy można skutecznie zapobiegać samobójstwom? W pewnym stopniu na pewno pomoc ze strony społeczeństwa, specjalistów, a przede wszystkim wsparcie bliskich osób mają tutaj znaczenie nie do przecenienia. Jednak czy jest możliwe całkowite wyeliminowanie zachowań suicydalnych? Przez lata wielu psychologów i psychiatrów starało się znaleźć ścieżkę pomocy osobom znajdującym się na tzw. życiowym zakręcie, jednakże z uwagi na złożoność i indywidualny charakter problemu nie jest możliwe znalezienie jednego uniwersalnego rozwiązania.

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka ma również pozytywne konsekwencje. Osoby zaliczane do przedstawicieli tych zawodów cieszą się szacunkiem społecznym. Zdaniem większości społeczeństwa, wykonują ważne społecznie zadania, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa. O wadze tych zadań świadczą liczne odznaki i medale, jakie są wręczane najbardziej zasłużonym funkcjonariuszom, strażakom, lekarzom. Należy również podkreślić, że w dzisiejszej trudnej sytuacji na rynku pracy wykonywanie zawodów wysokiego ryzyka gwarantuje stabilność zatrudnienia oraz jasno określone zasady rozwoju zawodowego. Właśnie gwarancja stałego zatrudnienia jest jednym z podstawowych czynników decydujących o wzrastającej liczbie osób zainteresowanych pracą w policji, straży pożarnej czy w wojsku. Jednocześnie trudność wykonywania tego typu pracy sprawia, iż przedstawiciele służb mundurowych mają obniżony wiek emerytalny, a więc wcześniej niż osoby wykonujące inne zawody mogą przejść w stan spoczynku zawodowego. Należy również podkreślić znaczenie samorealizacji i zadowolenia z poczucia misji, jaką się spełniło, niosąc pomoc osobom, które tego potrzebowały, oraz całemu społeczeństwu poprzez zapewnienie porządku i poczucia bezpieczeństwa. Nie można całkowicie wyeliminować ryzyka i stresu związanego z wykonywaniem tego typu profesji, ale należy podkreślić, iż nie jest to wyłącznie praca zarobkowa, ale również, a raczej przede wszystkim, służba całemu społeczeństwu.

Moim zdaniem, wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka to zarówno możliwość działania na rzecz dobra społecznego, jak i konieczność ponoszenia wszystkich negatywnych konsekwencji tych działań. Jednocześnie — mimo tak ważnego i niezbędnego charakteru działań związanych z zapewnieniem ładu i bezpieczeństwa publicznego — zawody wysokiego ryzyka nie zawsze cieszyły się społecznym poważaniem. Na taki stan rzeczy wpływ miały zmiany społecznych nastrojów spowodowane różnego rodzaju sytuacjami społeczno-gospodarczymi. Współcześnie prestiż służby w policji systematycznie wzrasta, czego przyczyną może być poprawa wizerunku policji i policjantów w mediach oraz nagłaśnianie pozytywnych efektów ich działania.

2.3. Miejsce rodziny

w życiu osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka

Życie ludzkie to nie tylko samorealizacja, własne doskonalenie i osiąganie zamierzonych celów. To również, a być może przede wszystkim, współzycie z innymi ludźmi. Takie współzycie może przybierać różne formy: symbiozy, współpracy, pasożytnictwa. W zależności od rodzaju kontaktów, jakie łączą

jednostkę z otoczeniem, różne znaczenie mają podejmowane przez nią decyzje zawodowe w różnym stopniu oddziałujące na osoby znajdujące się w jej otoczeniu. „Praca zawodowa oraz życie małżeńskie i rodzinne wiążą się z realizacją wielu powszechnie uznawanych ról i zadań rozwojowych [...]. Zarówno życie małżeńskie/rodzinne, jak i praca zawodowa mogą być źródłem radości i szczęścia albo też konfliktów, napięć emocjonalnych i stresu. W zależności od charakteru i stopnia nasilenia tego rodzaju doświadczeń w tych obszarach życia można mówić o wysokim bądź niskim poziomie jakości życia” (ROSTOWSKA, 2009: 60).

Istnieje grupa zawodów, które wymagają od osób je wykonujących zdecydowanie większego poświęcenia, zarówno czasu, jak i — ewentualnie — życia lub zdrowia. Służba w policji jest zajęciem bardzo absorbującym, można by nawet rzec, że policja należy do tzw. instytucji chciwych, zachłannych („greedy institution”), jak bowiem pisał twórca tegoż pojęcia — Lewis A. Coser — zachłanna instytucja „wysuwa ogół roszczeń wobec swoich członków i [...] stara się zawładnąć ich całą osobowością [...], oczekując wyłącznej i całkowitej lojalności” (COSER, 1974: 4). Oznacza to, że instytucje zachłanne oczekują od swoich członków całkowitego podporządkowania i oddania, a przede wszystkim lojalności. Jak pisze autor, instytucje te nie są jednak „instytucjami totalnymi” (w rozumieniu Ervinga Goffmana), ponieważ stosując taktykę gry opartą na siłach fizycznych, zazwyczaj wolą „niefizyczne” metody odseparowywania jednostki od jej otoczenia (por. COSER, 1974: 6). Instytucje zachłanne determinują nie tylko życie zawodowe człowieka, lecz także jego sferę osobistą, rodzinną. Nie inaczej jest w przypadku policjantów, których charakter służby wpływa również na osoby z ich najbliższego otoczenia. Zależność między życiem zawodowym i rodzinnym jest tutaj znacząca.

Naturalnym etapem w życiu zdecydowanej większości ludzi jest znalezienie partnera, zawarcie związku małżeńskiego i założenie rodziny. I chociaż współcześnie można dostrzec zmiany zachodzące w takim modelu, to jednak nadal rodzina stanowi podstawę egzystencji każdego człowieka. „W społeczeństwie polskim przez wiele pokoleń dominował model pełnienia ról małżeńskich, w którym zasady współżycia były ściśle określone, zdeterminowane przez tradycję. Zawarcie związku małżeńskiego podporządkowane było powszechnym prawom, których nadrzędnym celem była trwałość rodziny. Instytucjonalno-prawny charakter rodziny gwarantował bezpieczeństwo swych członków, stabilizację, przekazanie dóbr materialnych i moralnych” (BAKIERA, 2009: 26). Małżeństwo oraz rodzina stanowi element, czynnik nadający sens życiu, dlatego tak istotne jest, aby w tej mierze panowały ład oraz harmonia. „Historia społeczna małżeństwa i rodziny jest doskonałą egzemplifikacją utrwalania się tej nowej ideologii, która m.in. prowadzi do uwidocznienia się występowania wielorakich form życia małżeńsko-rodzinnego. Małżeństwo było kiedyś przede wszystkim instytucją *sui generis*, wzniesioną ponad jednostkę, dzisiaj

staje się coraz bardziej produktem i konstruktem jednostek, które je tworzą; staje się kreatywnym i dynamicznym projektem, który może być realizowany w wielu wariantach” (SLANY, 2002: 53). Wzrost liczby związków kohabitacyjnych, zmniejszenie przyrostu naturalnego, kariera zawodowa kobiet — to coraz częściej dostrzegalne zmiany w tradycyjnym modelu budowania rodzin i więzi małżeńskich. „Dominacja celów indywidualnych nad wspólnotowymi jest cechą charakterystyczną dzisiejszych związków. [...] Trwałość małżeństwa przestała być nieodłączną cechą związku, a stała się zależna głównie od zadowolenia żyjących w nim osób” (SLANY, 2002: 27—28). Wzajemne wsparcie oraz dopingowanie partnerów, małżonków w każdej dziedzinie, zarówno aktywności indywidualnej, jak i tej rodzinnej — wspólnotowej, stanowi jeden z istotniejszych elementów cementujących związki, rodziny. Nie jest bowiem możliwe funkcjonowanie w związku, rodzinie bez poczucia wzajemnego wsparcia oraz szacunku dla działań poszczególnych jej członków. „Każde pokolenie na nowo, zgodnie ze swoją wrażliwością i wartościami, próbuje przemyśleć i wcielić w życie swój ideał rodziny. Rodziny, która najpełniej będzie realizować wspólne cele i osobiste aspiracje” (GORBANIUK, PARYSIEWICZ, 2009: 5).

Rodzina jest dla jednostki wsparciem oraz motorem napędowym wszelkich działań, których efektem ma być poprawienie sytuacji społeczno-ekonomicznej wszystkich jej członków. „W rodzinie przychodzimy na świat, dorastamy, rozwijamy się, codziennie obcujemy z najbliższymi sobie emocjonalnie osobami, dokonujemy życiowych wyborów i w końcu w niej umieramy” (STELTER, 2009: 110). Innymi słowy, w rodzinie człowiek trwa na każdym etapie życia, począwszy od lat najmłodszych, kiedy to rodzice, rodzeństwo roztaczają nad dzieckiem opiekę, wychowują je, przygotowują do życia w społeczeństwie, przez etap dorastania, wchodzenia w dorosłe życie, nabywania pierwszych doświadczeń, aż do etapu, kiedy to dochodzi do założenia własnej rodziny i wejścia w nowe role: małżonka, rodzica, a później dziadka, babci.

Znaczenie rodziny jest również bardzo istotne z punktu widzenia funkcjonowania całego społeczeństwa. Liczne funkcje spełniane przez rodzinę mają kluczowe znaczenie w życiu każdego człowieka. Socjalizacja, wychowanie, przygotowanie do życia w społeczeństwie, zapewnienie zaspokojenia wszystkich potrzeb, zarówno tych podstawowych, jak i tych wyższego rzędu, to tylko przykładowe zadania wypełniane przez rodzinę, rozumianą zarówno jako grupa społeczna, jak i każdy członek rodziny z osobna (por. SZCZEPAŃSKI, 1970; ADAMSKI, 1982). Prawidłowo funkcjonująca rodzina stanowi przeciwwagę dla trudów pracy zawodowej oraz przeciwności dnia codziennego. Jednakże by tak było, istotne jest umiejętne pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Coraz częściej przedmiotem badań socjologicznych, psychologicznych staje się umiejętność godzenia rozwoju zawodowego z życiem rodzinnym, małżeńskim, partnerskim. W dostępnej literaturze można znaleźć liczne opracowania, w któ-

rych wskazuje się rozmaite trudności w pogodzeniu życia rodzinnego z wykonywaniem pracy zawodowej (por. TITKOW, DUCH-KRZYSZTOSEK, BUDROWSKA, 2004; WALSH, red., 2003). „Omawiane są rosnące napięcia pomiędzy pracą i życiem rodzinnym. Twierdzi się, że zmiany te są związane ze wzmacnianiem rozwoju kapitalizmu, a nie że odzwierciedlają podstawowe przemiany społeczeństwa” (CROMPTON, 2002: 537).

Mąż/zona (partner/partnerka) jest bardzo istotnym elementem również życia zawodowego każdej osoby. Człowiek pracuje nie tylko dla własnej satysfakcji, w celu zdobycia odpowiednich środków materialnych, lecz także dla współmałżonka (partnera), w celu zaspokojenia jego potrzeb zarówno tych duchowych, jak i tych materialnych. Istotne, aby małżonkowie (partnerzy) szanowali własne wybory życiowe i wzajemnie się wspierali w ich realizacji. O tym, jak ważna jest rola męża/zony (partnera/partnerki) w rozwoju każdego człowieka, mogą świadczyć liczne statystyki wskazujące, iż w związkach, w których występuje wsparcie, życzliwość i zrozumienie, partnerzy odnoszą znaczące sukcesy zawodowe, a relacje w związku są głębsze i zdecydowanie silniejsze. „Problematyka partnerstwa doczekała się wielu opracowań i definicji, a mimo to nie ma jednego obowiązującego w nauce poglądu na to, czym jest w istocie. Zagadnienie partnerstwa małżeńskiego i rodzinnego było szeroko podejmowane w literaturze, poświęcano mu nawet konferencje naukowe, a problem obrasta wciąż nowymi wątpliwościami i nieporozumieniami, jak zauważył prof. Mikołaj Kozakiewicz” (PRZYBYŁ, 2004: 203).

Sfera zawodowa oraz sfera rodzinna wzajemnie się zazębiają i są od siebie uzależnione. „Ważnym zagadnieniem związanym z badaniami dotyczącymi roli pracy i rodziny w kontekście jakości życia człowieka jest kwestia mechanizmów łączących te dwa obszary ludzkiej aktywności. Obecnie badacze odrzucają tezę o niezależności pracy i rodziny, wskazując, że te dwa obszary są ze sobą w różny sposób powiązane” (LACHOWSKA, 2012: 39). Wsparcie i zrozumienie ze strony współmałżonka (partnera) jest bardzo istotne dla harmonijnego funkcjonowania partnerów i całych rodzin, dla których właśnie relacje partnerskie, małżeńskie stanowią wyznacznik szczęścia i powodzenia. Wszelkie formy wsparcia, uczucia mają wpływ i przełożenie na osiąganie satysfakcji i zadowolenia w kwestiach zawodowych. Wpływ specyfiki pracy na rodzinę może mieć negatywny charakter, jeśli mąż/zona (partner/partnerka) nie podziela pasji, zainteresowań, nie rozumie powołania współmałżonka (partnera/partnerki). Nie jest możliwe osiągnięcie kompromisu i szczęścia, jeśli tak znaczący element życia każdego człowieka, jaki stanowi praca, jest ignorowany, czy też nawet degradowany przez innych ludzi, w tym ludzi najbliższych, jakimi są członkowie rodziny. „W kwestii możliwości robienia kariery zawodowej, kobiety częściej niż w I etapie wskazują na swoją niekorzystną sytuację w tej dziedzinie. [...] Biorąc pod uwagę podział obowiązków w wychowywaniu dzieci, kobiety też czują się przeciążone i wskazują na raczej niekorzystny podział tych obo-

wiązków. Z deklaracji mężów wynika, że zauważają przeciążenie swoich żon w wykonywaniu tych obowiązków i stwierdzają, że ten układ jest dla kobiet raczej niekorzystny” (MIKOŁAJCZYK-LERMAN, 2001: 187). Praca zawodowa kobiet od zawsze była traktowana po macoszemu przez mężczyzn, niemniej jednak zmienia się to na korzyść. Coraz częściej mężczyźni wspierają kobiety w ich dążeniach zawodowych, odciążając je nieco w wykonywaniu codziennych obowiązków związanych z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. „Wbrew oczekiwaniom wynikającym z tradycyjnego podziału ról ze względu na płeć nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w ocenie ważności pracy zawodowej w życiu badanych kobiet i mężczyzn. W obu tych grupach role zawodowe mają podobne znaczenie dla definicji własnego Ja, stanowią ważne źródło osobistej satysfakcji, a uczestniczeniu w tych rolach przypisywana jest podobna wartość” (LACHOWSKA, 2012: 150).

Nie dostrzega się znaczących zmian w kwestii wsparcia ze strony kobiet w realizowaniu celów zawodowych ich mężów (partnerów). W przypadku niektórych zawodów takie wsparcie i zrozumienie są niezbędne do utrzymania ciepła rodzinnego i prawidłowych relacji między członkami rodziny. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku zawodu policjanta; charakter podejmowanych przez policjanta działań związanych z wykonywaniem pracy wiąże się z wysokim ryzykiem, co bardzo często odbija się na zachowaniu, postawach i decyzjach życiowych policjantów, a więc również ich rodzin.

Mąż/żona (partner życiowy) policjanta powinien rozumieć powagę i znaczenie wykonywanych obowiązków oraz starać się wspierać funkcjonariusza we wszelkich decyzjach i działaniach zawodowych. Prawidłowe relacje między policjantem a jego współmałżonkiem (partnerem) oraz pozostałymi członkami rodziny mogą istnieć tylko wówczas, gdy wszyscy rozumieją, iż wiele sytuacji zawodowych może negatywnie wpływać na samopoczucie oraz zachowanie policjanta w domu. Nie jest bowiem możliwe całkowite odseparowanie się od tego, co miało miejsce w pracy, po powrocie z niej, zamknięcie drzwi komendy, komisariatu i zapomnienie o wszystkich sprawach, jakie miały miejsce w trakcie służby. Ciężar, trudność oraz dramatyzm tych spraw odciska znaczące piętno zarówno na psychice, jak i na zachowaniu każdej osoby wykonującej zawód wysokiego ryzyka.

Analiza rodziny i jej roli dla funkcjonowania społeczeństwa ma na celu określenie miejsca i znaczenia rodziny w życiu osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka. Jest to istotne, ponieważ — jak twierdzą sami zainteresowani (policjanci) — rodzina stanowi przeciwwagę dla trudów codziennej służby. Prawidłowo funkcjonująca rodzina może zneutralizować negatywne skutki wykonywania obowiązków służbowych w zawodach wysokiego ryzyka. Warto zwrócić uwagę na problem radzenia sobie policjantów z konsekwencjami wykonywania zawodu wysokiego ryzyka; stres, niebezpieczeństwo, nienormowany czas pracy oraz jej zmianowy charakter, stosowanie różnego rodzaju używek,

a nawet skłonności samobójcze mają wpływ na życie osobiste i zawodowe funkcjonariuszy.

Wielu funkcjonariuszy, których praca związana jest z długotrwałą ekspozycją na czynniki stresowe, przynosi swoje problemy i frustracje do domu, gdzie zostają one przeniesione na członków najbliższej rodziny. Nie zawsze mąż/żona (partner/partnerka) może lub chce pomóc w rozwiązaniu problemów, w oddzieleniu życia zawodowego od osobistego. Wówczas dochodzi do napięć w relacjach rodzinnych. Zaburzone zostają relacje partnerskie, a często również rodzicielskie. Dochodzi do konfliktów pomiędzy małżonkami, między rodzicem a dzieckiem, dziećmi. Bardzo często rodzina ponosi konsekwencje pracy w stresie, niebezpieczeństwie. Trudne warunki pracy, permanentne narażenie na stres i niebezpieczeństwo zarówno dla życia, jak i dla zdrowia sprawia, iż bardzo wiele osób nie jest w stanie poradzić sobie z nagromadzającymi się negatywnymi emocjami. Kumulowanie się swego rodzaju napięcia, stanu niepewności jest przyczyną konfliktów z osobami z najbliższego otoczenia. Praca jest przenoszona na grunt rodzinny, osobisty, a najbliżsi są narażeni na negatywne emocje, a często nawet agresję ze strony osoby wykonującej zawód wysokiego ryzyka. Długotrwałe konflikty, które pozostają bez rozwiązania, mogą prowadzić do zerwania więzi rodzinnych, przyjacielskich. Bardzo często dochodzi do rozpadu pożycia małżeńskiego, rodziny, mimo iż rodzina powinna być azylem, oazą spokoju, miejscem, gdzie można odpocząć. Niestety przenoszona na grunt rodzinny i osobisty praca, służba negatywnie wpływa na relacje między członkami rodziny, znajomymi, przyjaciółmi.

Konsekwencje wykonywania zawodu wysokiego ryzyka ponoszą nie tylko pracownicy, lecz także osoby z ich najbliższego otoczenia, w szczególności członkowie rodzin. Skutki wykonywania tego typu profesji ocenia się w wymiarze mikro (dotyczy to bezpośrednio samych wykonujących tę pracę) oraz w wymiarze makro (wpływ na życie ich rodzin). „Funkcjonowanie zawodowe może mieć wpływ na postawy przyjmowane w stosunku do dzieci i innych członków rodziny. Specyfiką służby pełnionej przez policjantów są: czas pracy, stres i udział w sytuacjach traumatycznych. Zmianowość powoduje okresową nieobecność w domu oraz naruszenie regularnego rytmu funkcjonowania rodziny. Stres pracy wynikający z kontaktu zarówno z przestępcami, jak i ich ofiarami oraz udział w sytuacjach traumatycznych wpływają na stan zdrowia psychicznego i fizycznego policjantów” (BASIŃSKA, 2005: 113—114).

Elementy charakterystyczne służby w policji są zatem tymi czynnikami, które w sposób najbardziej widoczny oddziałują na życie osobiste i rodzinne funkcjonariuszy. Wpływ ten może mieć charakter destrukcyjny, ale w wyjątkowych sytuacjach może również mieć pozytywne skutki (spajając rodzinę w trudnych, traumatycznych sytuacjach). Do najbardziej oczywistych czynników mających wpływ na życie policjantów i ich rodzin należy bez wątpienia stres,

którego działanie pociąga za sobą szereg różnorodnych konsekwencji, między innymi występowanie licznych konfliktów na linii praca — rodzina³.

³ Z badań dotyczących kanadyjskich policjantów wynika, że występowanie konfliktów na linii: praca — rodzina, było oczywistym następstwem działania natężonego stresu w miejscu pracy, braku zadowolenia i satysfakcji ze służby, ucieczkowego stylu zaradczego oraz licznych objawów psychosomatycznych odczuwanych przez funkcjonariuszy (por. BURKE, 1988: 11).

3. Specyfika zawodu policjanta

Zawód policjanta wyróżnia spośród innych profesji jego misyjny charakter. Nie można mówić tutaj o pracy, należy raczej używać określenia „służba”, gdyż policjant jest zobowiązany służyć społeczeństwu, niezależnie od różnic w nim występujących. To właśnie odróżnia służbę od zawodu. Rola, jaką spełniają funkcjonariusze policji w dzisiejszych — trudnych — czasach, wydaje się nie do przecenienia. „Osłabieniu państwa w ostatnich latach towarzyszyło znaczne rozszerzenie roli policji jako sił pokojowych. Międzykulturowy stan tradycyjnych usług i działań policji, w normach, które są często mniej niż stabilne, to ogromne zadanie” (GRABOSKY, 2009: 101).

3.1. Policjant w służbie społeczeństwu

Policja i policjanci w Polsce nie zawsze cieszyli się społecznym poważaniem i szacunkiem. Było to z pewnością spowodowane sytuacją polityczną i ustrojem, jaki obowiązywał w naszym kraju. Oczywiście nie tylko ustrój wpłynął negatywnie na wizerunek tejże formacji. Pojedyncze, zachowujące się w sposób nieetyczny jednostki w przeszłości oraz obecnie również przyczyniły się do ukształtowania negatywnego obrazu funkcjonariusza policji. Dzisiaj możemy jednak zaobserwować wzrost prestiżu zawodu policjanta, celem wielu młodych ludzi obojga płci często jest praca w policji. Żadne państwo nie może sprawnie funkcjonować bez organów stojących na straży prawa i porządku, dlatego tak istotne jest sprawne funkcjonowanie policji. „Policja jest jedną z najważniejszych instytucji społecznych w państwie. Stanowi z pewnością najbardziej widoczną dla obywateli instytucję sprawującą w imieniu państwa kontrolę społeczną” (CZAPSKA, WÓJCIKIEWICZ, 1999: 9). Znaczenie policji wzrasta wraz ze wzrostem znaczenia służb powołanych do zapewnienia bezpieczeństwa

publicznego i kontroli działań społeczeństwa: „Staliśmy się członkami »światowej wspólnoty niebezpieczeństw«. Niebezpieczeństwa nie są już wewnętrzną sprawą kraju, w którym się narodziły, i żaden kraj nie może już samotnie ich zwalczać” (BECK, 2002: 348).

Misją, jaka wyróżnia policjantów spośród wykonawców większości zawodów, jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania państwa, poczucia bezpieczeństwa jego obywateli, a także respektowania prawa. „Tworzy się Policję jako umundurowaną i uzbrojoną formację służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego” (rozdz. I art. 1.1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji). Policjanci są zobowiązani do chronienia wszystkich obywateli niezależnie od płci, wieku, wyznania czy poglądów politycznych. W swojej pracy nie mogą kierować się względami osobistymi, lecz wykładnią prawa i wiernością ślubowaniu, które złożyli. Nie ma tutaj miejsca na indywidualizm w interpretowaniu przepisów i norm prawnych. Każdy obywatel powinien mieć świadomość, iż może liczyć na obiektywną i bezinteresowną pomoc policjanta. „Policja jest powoływana do wykonywania czynności mających związek zarówno z zaspokajaniem potrzeb jednostkowych i zbiorowych, jak i do regulowania zachowań członków grupy. Odrębność zawodu policjanta wynika z rozmaitych relacji, np. policjant — obywatel bądź grupa społeczna, relacji często konfliktowych, wynikających z obowiązku reagowania w celu zapobieżenia lub przeciwdziałania sytuacjom naruszającym ustalony porządek prawny czy akceptowane zasady współżycia społecznego” (DĄBROWSKA, IWAT, ŻABOKLIKA-MADZIAR, 2007: 384).

Jak już nadmieniono, wzrasta prestiż zawodu funkcjonariusza policji, jednakże nie jest tak wysoki, jak mogłaby na to wskazywać waga roli policjantów w funkcjonowaniu państwa. Jednocześnie praca policjantów nie jest należycie wynagradzana, co stanowi powód do ich rozgoryczenia, a czasem nawet przyczynę wypalenia zawodowego. „W opinii funkcjonariuszy policji prestiż zawodu policjanta jest dość niski. Uznali oni, że wykonywana przez nich praca tylko w porównaniu z dwoma zawodami (górnik i rzemieślnik) jest wyżej ceniona przez opinię społeczną” (DĄBROWSKA, IWAT, ŻABOKLIKA-MADZIAR, 2007: 384). Takie postrzeganie zawodu policjanta niejednokrotnie stanowi przyczynę niezadowolenia osób ten zawód wykonujących oraz ich braku satysfakcji z pracy, a także wzrostu stresu i napięcia.

Jednocześnie istnieje społeczne przekonanie o konieczności wykazywania się przez policjantów określonymi cechami, zarówno fizycznymi, psychicznymi, jak i moralnymi. „W świadomości ludzi utrzymuje się przekonanie o istnieniu społecznych cech zawodu policjanta, które w sposób istotny odróżniają go od innych zawodów. Zalicza się do nich profesjonalizm, rozumiany jako swoisty kunszt zawodowy, czyli określone umiejętności postępowania i działania w interesach społecznych, odpowiednia postawa moralna, zdolności poprawnego

reagowania w ciągle zmieniających się strukturach bodźcowych i sytuacyjnych” (DĄBROWSKA, IWAT, ŻABOKLIKA-MADZIAR, 2007: 384). Od funkcjonariuszy społeczeństwo oczekuje określonych zachowań i postaw, sumiennego wywiązywania z obowiązków, jakie nakładają na policjantów zarówno przepisy, jak i właśnie społeczne oczekiwania.

3.2. Z historii policji i zawodu policjanta

Termin „policja” wywodzi się od greckiego słowa *politeia*, które oznacza zarządzanie miastem. Stanisław PIEPRZNY (2003: 11) pisze, że następnie pojęcie to zostało zaadaptowane przez łacinę jako *politita*. Z kolei w średniowiecznej Francji funkcjonowało pojęcie *Polic*, które oznaczało działalność władz zwierzchnich na rzecz ładu i porządku, a także dobrobytu ich poddanych. Z Francji termin ten dotarł do Niemiec, w których obowiązuje jako *polizei*. W wieku XVIII *polizei* oznaczało, ogólnie rzecz ujmując, zarządzanie, które później przekształciło się w działalność ministerstw spraw wewnętrznych. W drugiej połowie tegoż wieku policję przekształcono w organizację zrzeszającą urzędników wyposażonych w kompetencje wykonawcze, a przede wszystkim w możliwość stosowania przymusu wobec osób nieposłusznych władzy suwerena (por. KAYZER, MAJER, SIEMAK, 1995: 3—4). Sam termin „policja” ukształtował się z końcem XIX wieku, co „było następstwem tworzenia się liberalnego państwa konstytucyjnego i prawnego, w którym cała władza państwowa jest podporządkowana wiążącej mocy prawa. Ustawy regulowały różnorodne kompetencje administracyjne, policji pozostawało zwalczanie zagrożeń, co ograniczało zakres jej władzy w państwie” (MISIUK, 2008: 11).

Geneza formowania się administracji spraw wewnętrznych jest związana z pogłębiającą się specjalizacją w zarządzaniu państwem. „Pierwotną funkcją administracji państwowej jest funkcja reglamentacyjno-policyjna. W I połowie XX wieku wydzielila się funkcja socjalna, a następnie organizatorsko-gospodarcza. Gros zadań administracji spraw wewnętrznych mieści się w ramach funkcji reglamentacyjno-policyjnej, dlatego też dział spraw wewnętrznych początkowo był najbardziej obszerny pod względem zakresu działania. Mieściły się w nim sprawy ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego, oświata, administracja wyznaniowa, ale również ogólny zarząd administracyjny państwa” (MISIUK, LETKIEWICZ, SOKOŁOWSKI, 2011: 10). Należy zauważyć, że zakres pojęcia „policja” ewoluował i zmieniał się, podobnie jak zmieniała się postawa panujących wobec państwa i obywateli. W początkowym okresie w zakres omawianego pojęcia wchodził ogół działalności państwowej (życie religijne, polityczne i prywatne). W XVIII wieku określenie „policja” uległo zmianie,

ograniczono jego zakres do ujęcia instytucjonalnego — zrezygnowano z obsługi spraw związanych ze sferą religijną, z polityką zewnętrzną, ze sprawami sądowymi, majątkowymi, a także skarbowymi. Podjęto decyzje o zatrudnieniu funkcjonariuszy, których podstawowym obowiązkiem służbowym była dbałość o zapewnienie bezpieczeństwa publicznego. Już w XIX wieku policja zaczęła być postrzegana jako podmiot, do którego zadań należało zwalczanie zagrożeń oraz dbałość o bezpieczeństwo w państwie.

Dzisiaj działalność policji jest zjawiskiem powszechnym i dotyczy wszystkich państw. Każdy kraj wypracował jednak indywidualne zasady funkcjonowania tej instytucji. Jako przykład można podać, że w Niemczech — z uwagi na charakter tej republiki związkowej — wyróżnia się organy policji federalnej oraz służby poszczególnych krajów związkowych (landów). Dodatkowo — w celu usprawnienia systemu ochrony porządku i bezpieczeństwa — stworzono organ pośredni, w którego skład wchodzi: Polizei Führungsakademie w Münster-Hiltrup, centralna szkoła kształcąca kadry kierownicze dla niemieckiej policji, stała konferencja związkowych ministrów spraw wewnętrznych, zespół roboczy przedstawicieli poszczególnych związkowych urzędów kryminalnych oraz BKA — Federalna Policja Kryminalna Niemiec (Bundeskriminalamt) (por. MISIUK, LETKIEWICZ, SOKOŁOWSKI, 2011). Z kolei w Wielkiej Brytanii, uchodzącej za kolebkę nowoczesnej policji, położono nacisk na stworzenie jednej państwowej formacji policyjnej, w której minister spraw wewnętrznych — choć formalnie odpowiedzialny za ochronę porządku i bezpieczeństwa — nie ma kompetencji bezpośredniego kierowania działalnością policji. W imieniu ministra nadzór nad policją sprawuje 7-osobowy zespół inspektorów Jej Królewskiej Mości. Istnieje również organ doradczy ministra spraw wewnętrznych ds. policji — Policyjna Rada Konsultacyjna (MISIUK, LETKIEWICZ, SOKOŁOWSKI, 2011: 134—135). W każdym hrabstwie sprawami policji zajmuje się rada, która jest organem kolegialnym pochodzącym z wyborów wśród przedstawicieli władz lokalnych i sędziów. Inną formę organizacji policji ma Francja. W tym państwie wiele działów administracji rządowej angażuje się w sprawy bezpieczeństwa i porządku publicznego, a więc działania policji, dostrzec można także zaangażowanie instytucjonalne samorządu (działają komunalne służby policyjne). We Francji — podobnie jak w innych krajach południowej i południowo-zachodniej Europy — niektóre formacje policyjne zostały zmilitaryzowane i utworzono z nich żandarmerię. W związku z tym funkcjonują w tym państwie następujące instytucje: policja narodowa — podlegająca ministrowi spraw wewnętrznych, która działa w miastach zamieszkiwanych przez więcej niż 10 tys. mieszkańców; żandarmeria — podlegająca ministrowi obrony, która działa w gminach mających do 10 tys. mieszkańców; policja miejska — podlegająca burmistrzom, która działa w miastach do 10 tys. mieszkańców (z tym że stopniowo funkcje policji miejskiej przejmuje żandarmeria); Państwowe Centrum Informacji o Ruchu Drogowym (MISIUK, LETKIEWICZ, SOKOŁOWSKI, 2011: 54—65).

Przytoczone informacje ukazują, jak zakres pojęcia „policja” zmieniał się wraz z wydarzeniami historycznymi. Współcześnie jego wymiar ma charakter indywidualny — w każdym z państw pojęcie to jest rozumiane w sposób odmienny.

Policja polska jako organizacja formowała się przez wiele wieków. Już w średniowieczu istniały pewne zręby tej instytucji, grupy osób, które zajmowały się zabezpieczaniem porządku społecznego. W X wieku, w okresie monarchii patrymonialnej, nie istniał podział na urzędników państwowych i książęcych — najwyższą rangą urzędnicy książęcy byli jednocześnie urzędnikami administracji państwowej. Dopiero w wieku XII zaczął się formować system dworskich i lokalnych organów administracji państwowej, który w dużym stopniu opierał się na wzorcu zaczerpniętym z państwa karolińskiego (MISIUK, 2008: 13—18). Działalność administracji książęcej polegała wówczas przede wszystkim na utrzymywaniu kontaktów zewnętrznych, zarządzanie wojskowym, skarbowym i sądowym. Funkcje administracyjne w ramach działalności lokalnej pełnił *comes* (w języku polskim słowo to oznaczało kmiecia). Działalność prawa staropolskiego opierała się głównie na pojęciu skargi prywatnej: odpowiedzią na każdą krzywdę wyrządzoną członkowi danego rodu była solidarna zemsta tego rodu. Istniały jednak pewne kategorie przestępstw, które podlegały działalności represyjnej specjalnie do takich zadań wybranych urzędników oraz organów państwowych (przestępstwa przeciwko panującemu, religii, państwu, obyczajom). Istotne funkcje w zarządzaniu państwem odgrywali ówczesi również namiestnicy, do których uprawnień należała między innymi kwestia bezpieczeństwa wewnętrznego. W kolejnych wiekach funkcje namiestników przejmowali kolejno: justycjariusze, starostowie, marszałkowie, instygatorzy miejscy, hetmani. W czasach demokracji szlacheckiej powstały pierwsze policyjne służby pomocnicze — milicja i straż, które miały charakter paramilitarny i stanowiły zaczątki późniejszych policji samorządowych (por. DWORZECKI, 2011).

W okresie panowania Stanisława Augusta Poniatowskiego istniał Departament Policji, który zajmował się zarówno kwestiami ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego, jak i całą miejscową administracją społeczno-gospodarczą. Organ ten w ustawie z 1776 roku opisano w następujący sposób: „będzie miał moc egzaminowania rachunków wszystkich miast królewskich, podług praw danych i obracania dochodów na rozrządzenie Policji najpożyteczniejsze [...]. Będzie mógł zawierać kontrakty z kompaniami co do miasta Warszawy tylko do zamysłów potrzebnych w materii Policji za zdaniem Rady in pleno bez wyciągania nowych podatków i nie przeszkadzając handlom w kraju przez obywateli prowadzonym” (cyt. za: CZAJA, 1988: 72). Tak postrzegano uprawnienia policyjne aż do XX wieku. W ramach departamentów policji stworzono jednoosobowe stanowiska komisarzy policji, którzy mieli kontrolować prawidłowe wypełnianie funkcji przez te departamenty.

Po rozwiązaniu Rady Nieustającej, która wcześniej stanowiła centralny organ władzy wykonawczej, na mocy *Konstytucji 3 Maja* ustanowiono nowy centralny organ władzy wykonawczej — Straż Praw. Utworzono wówczas również funkcję ministra policji, do którego zadań należało nadzorowanie działalności Straży Praw. Do głównych zadań Straży Praw zaliczano:

- walkę z przestępczością kryminalną, żebractwem, prostytucją oraz włóczęgostwem;
- pomoc ludności w czasie klęsk żywiołowych;
- kontrolę cudzoziemców i nadzór nad nimi;
- prowadzenie ewidencji ludności;
- określenie jednolitego systemu miar i wag;
- nadzór nad więziennictwem (MISIUK, 2008: 33).

W okresie pełnienia władzy przez targowiczán Straż Praw zakończyła swoją działalność. Funkcje Straży przejęła przywrócona Rada Nieustająca, w której ramach działało osiem wydziałów: Porządku, Bezpieczeństwa, Sprawiedliwości, Skarbu, Żywności, Potrzeb Wojskowych, Interesów Zagranicznych oraz Instrukcji Narodowych. Działalność tych wydziałów obejmowała również kwestie zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego.

W czasach istnienia Księstwa Warszawskiego utworzono Komisję Rządzącą, która miała pełnić funkcję rządu tymczasowego oraz stanowić załączek przyszłej władzy ustawodawczej. Oprócz uformowanych ministerstw: Sprawiedliwości, Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Wojny i Policji, stworzono Dyрекcję Policji, do której zadań należały: zwalczanie przestępstw pospolicznych, buntów, rozruchów miejscowej ludności, kontrola nad przestrzeganiem obyczajów, nadzór nad miastami, kontrola ruchu osobowego, wydawanie paszportów, zapobieganie pożarom i klęskom żywiołowym, cenzura prasy i publikacji, kontrola miar i wag, opieka nad teatrami i innymi instytucjami kultury, nadzór nad więziennictwem, ocena zabudowy architektonicznej, sądownictwo w sprawach policyjnych pierwszej instancji (*Zasady do urządzania Komisji Rządzącej innych władz jej podległych*: 5). Utworzono również departamenty jako jednostki terytorialne, w których wyznaczono komisarzy policji mających „czuwać nad porządkiem, ochędóstwem i bezpieczeństwem publicznym. [...] [komisarz — M.Ż.] winien sam najdzielniej być czynnym w utrzymaniu lub przywróceniu spokojności publicznej” (KALLAS, 1975: 103). Na niższych szczeblach administracji z kolei zadania policji wypełniali: podprefekt (powiaty), wójt, sołtys, prezydent i burmistrz (gminy i miasta). W roku 1812 na mocy rozkazu Napoleona utworzono polską żandarmerię, która miała między innymi „odbywać służbę policyjną, dodawać pomoc wojskowym władzom cywilnym, aresztować włóczęgów, maruderów i zbiegów, do jakiegokolwiek bądź armii należących” (GEMBARZEWSKI, 2003: 298). W zaborze austriackim funkcje policyjne sprawowały Dyрекcja Policji oraz oddziały żandarmerii. Z kolei w Wolnym Mieście Krakowie zadania te wykonywał Senat, zajmując się

między innymi sprawami wewnętrznymi i sprawiedliwości, policji i milicji. W zaborze pruskim istniały posterunki obwodowe policji, kierowane przez dyrektorów policji.

W początkowych latach II Rzeczypospolitej funkcjonowała Milicja Ludowa, która w późniejszym czasie została upaństwowiona, oraz Policja Komunalna, w której działały jednostki Milicji Miejskiej. Natomiast policja w dzisiejszym ujęciu zaczęła się kształtować i wyodrębniać w okresie I wojny światowej, kiedy to działały ochotnicze obywatelskie grupy dyspozycyjne, których celem było zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego (por. SZCZANIECKI, 2001: 30). Grupy te stały się podstawą stworzenia Policji Państwowej, która została powołana przez Sejm w dniu 24 lipca 1919 roku. Mocą ustawy założono Policję Państwową oraz wyznaczono zakres jej uprawnień, zależności służbowe, odpowiedzialność funkcjonariuszy, ich stan liczbowy, kryteria przyjęcia do służby, a także informacje o uposażeniu (por. ustawa z dnia 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej). Ówczesna służba w komisariatach i na posterunkach policji polegała na organizowaniu patroli, a także na zapewnieniu bezpieczeństwa wszędzie tam, gdzie nie było jednostek Policji Państwowej.

W okresie międzywojennym wprowadzono do policji nową służbę — służbę śledczą, która składała się z wydziału kryminalnego, rozpoznawczego, rejestracyjno-pościgowego, techniki śledczej, hodowli i szkolenia psów służbowych, ogólnego, policji kobiecej, administracji wewnętrznej i drukarni oraz wydziału do spraw socjalnych. Do głównych zadań tej służby należało przede wszystkim zapobieganie przestępstwom (morderstwom, zabójstwom, oszustwom, fałszerstwom itp.) i ich ujawnianie. Wart zauważenia jest fakt utworzenia policji kobiecej, do której zadań należała walka z zachowaniami niezgodnymi z powszechnie obowiązującą obyczajowością i kulturą (z prostytucją, sutenerstwem itp.) (por. GOLDYN, 2007: 89—95). W tym okresie funkcjonariusze Policji Państwowej składali następującą przysięgę: „Przysięgam Panu Bogu Wszechmogącemu na powierzonym mi stanowisku pożytek Państwa Polskiego oraz dobro publiczne mieć zawsze przed oczyma, władzy zwierzchniej Państwa Polskiego wierności dochować, obowiązki swoje spełniać sumienie i gorliwie, rozkazy i polecenia swych władz wykonywać dokładnie, tajemnicy urzędowej dochować, przepisów prawa strzec pilnie, wszystkich obywateli kraju w równym mając zachowaniu. Tak mi Boże dopomóż” (STRZELECKI, 1934: 229). Złożenie tej przysięgi miało stanowić swego rodzaju gwarancję sumiennego wypełniania wszystkich powierzonych policjantom obowiązków.

Okres II wojny światowej przyniósł istotne zmiany w funkcjonowaniu Policji Państwowej. Jeszcze w trakcie działań wojennych na mocy zarządzenia Generalnego Gubernatora — Hansa Franka — przekształcono Policję Państwową w Policję Polską. Miała ona spełniać te same funkcje ogólne, co dotychczas Policja Państwowa, a ponadto wykonywać specjalne zadania i polecenia niemieckich władz okupacyjnych. Policja Polska stała się tym samym zależna od

niemieckiej żandarmerii i policji ochronnej. „Działalność Policji Polskiej jako instytucji porządkowej obejmowała:

1. Służbę patrolową o charakterze prewencyjnym i porządkowym,
2. Dyżury wewnętrzne,
3. Służbę wartowniczą w różnych instytucjach i obiektach — na zlecenie okupanta, nadzór nad nieruchomościami i posesjami — czyli kontrolę porządku, stanu sanitarnego, meldunków itp.,
4. Nadzór nad ruchem ulicznym,
5. Służbę przemysłowo-handlową — w tym zwalczanie nielegalnego handlu,
6. Służbę asystencyjną — zapewnienie ochrony urzędnikom administracji w trakcie wykonywania przez nich obowiązków służbowych,
7. Dochodzenia w zakresie przestępstw pospolitych,
8. Inwigilację środowisk przestępczych” (MISIUK, 2008: 162).

Odzyskanie niepodległości przez Polskę wiązało się z możliwością zbudowania od podstaw nowej formacji policyjnej. Już w październiku 1944 roku powołano do życia Milicję Obywatelską, która na początku swojego istnienia liczyła ok. 80 tys. funkcjonariuszy. Milicja Obywatelska zastąpiła Policję Państwową, więc zakres kompetencji nowej formacji był podobny do zakresu kompetencji Policji Państwowej. Istniała jednak jedna poważna różnica: mianowicie Milicja Obywatelska stała się częścią totalitarnego aparatu władzy (MIKITIN, 2004: 26). W związku z tym, „wbrew swojej nazwie, nigdy nie była postrzegana przez społeczeństwo jako siła porządkowa, wyrażająca i broniąca jego interesów; traktowano ją generalnie jako siłę antagonistyczną. Oczywiście, takie nastroje i oceny nie były stałe. Potęgowały się w okresach licznych w dziejach PRL napięć społeczno-politycznych, kiedy to funkcjonariusze MO byli używani do brutalnej nieraz pacyfikacji niezadowolonego społecznego, wyrażającego się m.in. w postaci demonstracji i wieców ulicznych. Słabły w latach małej stabilizacji, kiedy główną troską społeczeństwa była dbałość o własne mienie, spokojny powrót do domu i inne podobne temu wartości, które mogła zapewnić jedynie służba porządkowa” (MAJER, 1997: 52). Do najważniejszych zadań Milicji Obywatelskiej należały: ochrona bezpieczeństwa publicznego, spokoju i porządku publicznego, ochrona życia i zdrowia obywateli, ochrona własności społecznej i mienia obywateli, czuwanie nad przestrzeganiem przepisów dotyczących handlu, ochrona przeciwpożarowa i przepisów sanitarno-porządkowych, dbałość o porządek na obszarze kolejowym, przystaniach wodnych, plażach, w miejscach publicznych itd. Milicja Obywatelska składała się z oddziału Służby Zewnętrznej, ze Służby Śledczej i Służby Szkoleniowo-Politycznej. „Lata 1944—1949 to przede wszystkim walka z opozycją antykomunistyczną, zabezpieczanie imprez politycznych, takich jak referendum w 1946 roku i wybory parlamentarne w 1947 roku, a w mniejszym zakresie dbanie o porządek publiczny i zwalczanie przestępczości kryminalnej” (MISIUK, 2008: 177). W latach pięćdziesiątych XX wieku główną rolę w służbach milicyjnych odgrywała

Służba Bezpieczeństwa, natomiast w szczególnych sytuacjach, przypadkach (na przykład rozpędzania manifestacji ulicznych) działały Zmotoryzowane Odwoły Milicji Obywatelskiej (ZOMO), do których zadań należało również prowadzenie działań milicyjnych w warunkach zagrożenia lub naruszania porządku i bezpieczeństwa publicznego (na przykład interwencje w trakcie strajków) lub też ochrona bezpieczeństwa i porządku publicznego w trakcie przejazdów pociągów specjalnych czy podczas zorganizowanych imprez masowych. Milicja Obywatelska przestała formalnie istnieć z dniem 6 kwietnia 1990 roku, kiedy to powołano Policję jako umundurowaną, uzbrojoną formację służącą i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa oraz utrzymania porządku publicznego (ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji).

3.3. Zasady działania policji w Polsce

Każde państwo posiada instytucję, która została powołana w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony obywateli przed wszelkimi formami łamania prawa. Niezależnie od tego, w jaki sposób ta formacja jest nazywana, w każdym kraju jej powołanie ma służyć temu samemu celowi. Oczywiście w poszczególnych państwach funkcjonariusze posiadają różne uprawnienia oraz stosują różne metody pracy, w każdym z krajów szczegółowo określone przez podstawowe akty prawne. W Polsce prace nad ukonstytuowaniem nowej organizacji policyjnej rozpoczęły się w styczniu 1990 roku, a ich rezultatem był pakiet ustaw, tzw. policyjnych, wśród których znalazła się ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku. To mocą tej ustawy formalnie powołano do istnienia Policję III Rzeczypospolitej. „Ustawa z 6 kwietnia 1990 roku o Policji (zwana dalej ustawą) rozwiązywała dawną instytucję Milicji Obywatelskiej, a powoływała Policję — umundurowaną i uzbrojoną formację, służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego. Ustawa precyzowała zakres jej zadań, nie zamykając jednak ich katalogu. Wiele zadań szczegółowych pozostawiła do regulacji w przepisach szczególnych” (Misiuk, 2008: 188). Działanie policji, stanowiącej bardzo istotny element funkcjonowania państwa, musi być określone szczegółowymi przepisami. Z uwagi na rangę i znaczenie tej instytucji wszelkie aspekty jej działalności powinny być uregulowane prawnie. „Ustawowo zdefiniowana Policja jest narzędziem państwa, które ma obowiązek chronić swoje społeczeństwo, swoich obywateli przed zagrożeniami przestępczymi. Policja w państwie odgrywa także rolę przysłowiowych »kowalskich kleszczy«. Ma obowiązek ścigać wszystkie osoby łamiące prawo, przez zebranie dowodów doprowadzić takie osoby przed oblicze wymiaru sprawiedliwości. Ma je wyławiać, chronić przed skażeniami innych.

Chodzi o to, aby Policja знаła, rozumiała, odczytywała oczekiwania ludu, oczekiwania dotyczące zagwarantowania ich poczucia bezpieczeństwa” (WACHOWSKI, 2001: 21).

Funkcjonowanie policji w Polsce w głównej mierze opiera się na zapisach ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, która określa funkcjonowanie tejże formacji oraz szczegóły pełnienia służby przez policjantów. Z uwagi na rolę, jaką policja pełni w procesie sprawnego funkcjonowania całego społeczeństwa, przepisy dotyczące jej organizacji i działania muszą być bardzo szczegółowe i wyczerpywać niemalże każdą możliwą kwestię, by nie pozostawiać miejsca na domysły lub indywidualną interpretację. Prawo jest stale modyfikowane i dostosowywane do zmieniających się warunków. Nie jest możliwe stworzenie takiego prawa, takich przepisów, w których przewidziano by wszystkie możliwości, jakie niesie nam rzeczywistość, jednakże należy zminimalizować ilość sytuacji, w których prawo bywa „bezzadne”, a luki w nim są wykorzystywane do działalności przestępczej. Ustawa jest podstawowym aktem prawnym stanowiącym o funkcjonowaniu policji w Polsce. Oczywiście do ustawy powstało wiele rozporządzeń uszczegółwiających i wyjaśniających jej przepisy. Każda kwestia w ustawie określona w sposób ogólny jest później wyjaśniana i uszczegóławiana dodatkowymi przepisami.

Zapewnieniu sprawnego funkcjonowania policji służą liczne ustawy i przepisy szczegółowe, określające zadania policji, jej kompetencje, a także zakres odpowiedzialności. Młodzi adepci służby policyjnej składają ślubowanie, którego słowami powinni się kierować w czasie całej swojej służby.

Przełożonym wszystkich funkcjonariuszy w Polsce jest Komendant Główny Policji. Podlega on ministrowi spraw wewnętrznych i sprawuje pieczę nad właściwym wykonywaniem obowiązków przez funkcjonariuszy oraz rzetelnym sprawowaniem przez nich służby dla dobra całego społeczeństwa. Komendant Główny Policji jest osobą, która odpowiada za ład i porządek w organach Policji, określa szczegółowe zasady organizacji, a także zakresy działania poszczególnych komend, komisariatów oraz pozostałych jednostek organizacyjnych Policji. To na ręce Komendanta Głównego komendanci jednostek terenowych składają raporty dotyczące przestępczości oraz ilości spraw wyjaśnionych i rozwiązanych. Na podstawie tych danych można dokonać analizy podejmowanych działań, ocenić, które działania są efektywne, a które należy zintensyfikować, zmodyfikować, by przynosiły pożądane efekty. Komendant Główny Policji odpowiada bezpośrednio przed ministrem spraw wewnętrznych, jest szczegółowo rozliczany z działań funkcjonariuszy, wyników ich pracy i ewentualnych uchybień proceduralnych.

„W granicach swych zadań Policja w celu rozpoznawania, zapobiegania i wykrywania przestępstw i wykroczeń wykonuje czynności: operacyjno-rozpoznawcze, dochodzeniowo-śledcze i administracyjno-porządkowe” (art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji). Zadania policjantów stanowią

wyzwanie i często są bardzo trudne do zrealizowania. Wysoki poziom przestępczości, a co za tym idzie, mnogość spraw, jakimi muszą się jednocześnie zajmować, wpływa na funkcjonowanie całego społeczeństwa. Współcześnie, gdy przestępczość dotyka niemalże każdej dziedziny naszego życia, funkcjonariusze są zmuszeni mierzyć się z licznymi wyzwaniami. Działania policji, choć czasem niewidoczne, a zdaniem wielu zbyt opieszale i nieskuteczne, w rzeczywistości nie są dostrzegalne dla statystycznego obywatela, utożsamiającego policjanta z funkcjonariuszem policji drogowej, którego głównym zadaniem jest wystawianie mandatów za wykroczenia drogowe. Prawda natomiast jest taka, iż obywatele nie mogą wiedzieć o wielu działaniach policji, bo tak naprawdę przestałyby one mieć jakikolwiek sens. Policja w różnych krajach działa na nieco innych zasadach, inne przepisy prawne regulują jej funkcjonowanie. Występują istotne różnice w warunkach pracy oraz wymaganiach stawianych kandydatom do służby, w uprawnieniach, jakie mają funkcjonariusze zarówno w czasie służby, jak i w życiu prywatnym. Różnice te wynikają z obowiązującego w poszczególnych krajach prawa, w szczególności prawa karnego, które w dużej mierze reguluje działania policjantów. Policje poszczególnych państw współpracują z sobą w zakresie wymiany informacji, wzajemnej pomocy, a także przeprowadzania procedury ekstradycyjnej.

System organizacji Policji powstałej na mocy ustawy z 1990 roku zakłada istnienie trzech pionów tej instytucji: kryminalnego, prewencji oraz wspomagającego (logistycznego). W ramach tych pionów działają poszczególne rodzaje służb: dochodzeniowo-śledcza, operacyjno-rozpoznawcza, techniki kryminalistycznej, techniki operacyjnej, policja ruchu drogowego i prewencji, oddziały prewencji i pododdziały antyterrorystyczne, policja specjalistyczna (w tym kolejowa, wodna i lotnicza). Funkcjonariusze polskiej policji pełnią służbę w różnych wydziałach. Obowiązuje tutaj ścisły podział obowiązków. Policjant może na przykład pracować z młodocianymi przestępcami, zwalczać przestępczość gospodarczą czy też narkotykową. Każdy wydział, każdy rodzaj służby jest równie istotny dla funkcjonowania całego społeczeństwa, ponieważ należy reagować na wszystkie nieprawidłowości i naruszanie prawa w każdej dziedzinie życia. Zakresy obowiązków są dla każdego funkcjonariusza przygotowywane oddzielnie, jednakże na rozkaz przełożonego każdy policjant może zostać oddelegowany do pełnienia służby w zupełnie innym niż dotychczasowy wydziale lub w zupełnie innej jednostce.

Służbą kryminalną przyjęło się nazywać piony: dochodzeniowo-śledczy, operacyjno-rozpoznawczy, techniki kryminalistycznej oraz techniki operacyjnej. Służba kryminalna, korzystając z metod procesowych i pozaprocessowych (operacyjnych) form pracy, prowadzi działania w zakresie między innymi zwalczania przestępczości kryminalnej, gospodarczej, zorganizowanej, a także terroryzmu poprzez wykonywanie czynności mających na celu wykrycie sprawców tego rodzaju przestępstw. Zdaniem Janusza Gołębskiego,

„czynności operacyjne stanowią istotny, często zasadniczy element wykrywania przestępstw i ich zapobiegania, jak również ustalania i zatrzymywania sprawców. Są przeprowadzane permanentnie. Mogą być prowadzone zarówno równoległe do toczonych postępowań przygotowawczych, np. w sprawach o zabójstwo, napadów rabunkowych, uprowadzeń dla okupu itp., jak też po umorzeniu śledztw i dochodzeń z powodu niewykrycia sprawców” (GOŁĘBIEWSKI, 2008: 18). Do zadań służby kryminalnej należy również zapobieganie przestępstwom, ich zwalczanie w możliwie jak najwcześniejszym stadium (już na etapie planowania, organizowania). Głównymi metodami stosowanymi przez służbę kryminalną są między innymi: kontrola operacyjna (niejawne zapoznanie się uprawnionych do tego funkcjonariuszy z treściami, informacjami przesyłanymi między inwigilowanymi osobami), obserwacja (zarówno o charakterze jawnym, jak i niejawnym), współpraca z osobowymi źródłami obserwacji — OZI (osoby informujące, informatorzy, współpracownicy i agenci), zasadzka (polega na niejawnym rozmieszczeniu środków i sił pozostających w dyspozycji policji w ustalonym miejscu w sposób, który pozwoli na maksymalne wykorzystanie elementu zaskoczenia wobec sprawcy/sprawców przestępstwa). Jako podsumowanie zadań policji kryminalnej można przytoczyć słowa Janusza Gołębińskiego: „czynności operacyjno-rozpoznawcze to działania, z jednej strony, zmierzające do realizacji określonego zadania, a z drugiej, do zbierania interesujących informacji. W przypadku Policji sprowadzają się one do ustalania przestępstw i ich sprawców oraz dowodów dla procesu karnego, a także do rozpoznawania działalności przestępczej” (GOŁĘBIEWSKI, 2008: 19).

Służba prewencyjna natomiast zajmuje się wszelkimi zadaniami, które mają na celu zapobieganie przestępstwom i wykroczeniom oraz pozostałym zjawiskom kryminogennym, organizuje i koordynuje działania policjantów na rzecz ochrony osób i mienia, a także porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz koordynuje te przedsięwzięcia poszczególnych jednostek policji, które dotyczą bezpieczeństwa w ruchu drogowym (DWORZECKI, 2010: 292). Do służby prewencyjnej należą: dzielnicowi (por. KALINOWSKI, 2010: 165—175), policjanci realizujący zadania patrolowo-interwencyjne, policjanci zajmujący się problematyką spraw nieletnich, dyżurni, Sztab Policji, ruch drogowy, policja sądowa, lotnictwo policyjne. Do głównych zadań prewencji należą: zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego; rozpoznawanie, zapobieganie oraz zwalczanie przestępczości pospolitej oraz rozpoznawanie i zwalczanie zjawisk kryminogennych, a także zapobieganie im; prowadzenie służb patrolowych, mundurowych, wywiadowczych zgodnie z przyjętą taktyką i zasadą ich organizacji; organizacja i koordynacja służby dyżurnej, opiniowanie wniosków organizatorów imprez masowych, ponadto zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego podczas tych imprez; całokształt działań i przygotowań z zakresu zarządzania kryzysowego, akcje informacyjne dla dzieci, młodzieży i dorosłych.

Z kolei policjanci ruchu drogowego realizują zadania z zakresu szeroko rozumianego bezpieczeństwa i porządku na drogach. W szczegółowym ujęciu do zadań policjantów drogowki należą: organizacja i prowadzenie działań mających na celu utrzymanie bezpieczeństwa, płynności i porządku w ruchu drogowym; kontrola ruchu drogowego; ujawnianie przestępstw i wykroczeń w ruchu drogowym; analiza zaistniałych zdarzeń drogowych oraz określenie obszarów zagrożeń i miejsc niebezpiecznych; działania pilotażowe (na przykład pilotowanie pojazdów ponadgabarytowych).

Do zadań służby wspomagającej należą szeroko rozumiane działania organizacyjne, logistyczne i techniczne. W praktyce to obsługa administracyjna, informatyczna, logistyczna, a także działalność Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz pozostałych szkół i ośrodków szkolenia policji. Zatem wszyscy policjanci zajmujący się zapleczem organizacyjnym działania policji, a także zatrudnieni w jednostkach edukacyjnych należą do służby wspomagającej. Najczęściej nie wykonują swoich obowiązków w środowisku przestępczym, zadaniem policjantów ze służb wspomagających jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania policji jako instytucji państwowej.

W ramach podziału na poszczególne piony funkcjonariusze mogą pełnić swoją służbę na posterunkach, komisariatach, w komendach lub szkołach i ośrodkach szkolenia policji. Poszczególne jednostki różnią się od siebie wielkością, liczbą zatrudnionych policjantów i skalą diagnozowanej przestępczości.

Funkcjonowanie policji w Polsce jest regulowane nadawaniem stopni służbowych. Stopnie te uzyskuje się wraz z upływem stażu służby oraz za wyniki pracy funkcjonariuszy. Awanse na kolejne stopnie służbowe mogą być związane z osiągnięciem odpowiedniego stażu pracy lub też na wniosek przełożonego mogą następować wcześniej po uwzględnieniu wyników i efektywności pracy funkcjonariusza. Poszczególne stopnie służbowe wiążą się z przynależnością do danej grupy zaszerzegowania, co przekłada się na uzyskiwane wynagrodzenie, możliwość pełnienia kierowniczych funkcji oraz perspektywy dalszego rozwoju zawodowego. W Polsce w policji obowiązuje 17 stopni służbowych w kilku korpusach:

- korpus generałów Policji — Generalny Inspektor, nadinspektor;
- korpus oficerów starszych Policji — inspektor, młodszy inspektor, podinspektor;
- korpus oficerów młodszych Policji — nadkomisarz, komisarz, podkomisarz;
- korpus aspirantów Policji — aspirant sztabowy, starszy aspirant, aspirant, młodszy aspirant;
- korpus podoficerów Policji — sierżant sztabowy, starszy sierżant, sierżant;
- korpus szeregowych Policji — starszy posterunkowy, posterunkowy.

Dzisiaj Policja, jako jednostka państwa, ma ściśle określoną strukturę i hierarchię w zakresie zarówno organizacyjnym (terytorialnym), jak i służbowym. Na czele Policji stoi komendant główny, który podlega bezpośrednio ministrowi

spraw wewnętrznych i administracji. „Organizacja Policji jest przystosowana do ogólnego podziału terytorialnego państwa. Mamy więc odpowiednie jednostki Policji na wszystkich szczeblach: na centralnym działa komendant główny, wojewódzkim — komendant wojewódzki, powiatowym — komendant powiatowy, a na szczeblu gminy (miasta) — komendant komisariatu. Ponadto ustawa daje możliwość powoływania właściwych organów dla mniejszych jednostek rewirów dzielnicowych” (MISIUK, 2008: 196). Komendant Główny jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów na wniosek ministra spraw wewnętrznych i administracji, jest zwierzchnikiem wszystkich funkcjonariuszy policji.

W poszczególnych jednostkach organizacyjnych policji w 2014 roku służbę pełniło 102 309 funkcjonariuszy w poszczególnych kategoriach wiekowych:

- do 25 lat — 4%;
- od 25 do 30 lat — 22%;
- od 31 do 40 lat — 48%;
- od 41 do 50 lat — 24%;
- powyżej 50 lat — 2%¹.

Funkcjonariusze ci przynależeli do następujących korpusów:

- oficerowie — 23 422;
- aspiranci — 41 346;
- podoficerowie — 37 506;
- szeregowcy — 32².

Według oficjalnych statystyk podanych na stronie policji, wykształcenie wyższe posiada 46% zatrudnionych funkcjonariuszy. Ponad połowa zatrudnionych policjantów legitymuje się wykształceniem średnim (51,5%), a wykształcenie policealne posiada 2,4% zatrudnionych policjantów. Najmniej, bo niespełna 0,1%, stanowią w polskiej policji funkcjonariusze z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym³.

Prawo w Polsce, a także przepisy dotyczące funkcjonowania policji są stale dostosowywane do zmieniających się warunków społecznych. W ostatnich latach obserwujemy wzrost liczby zatrudnionych funkcjonariuszy, co ma na celu poprawę bezpieczeństwa państwa i jego obywateli. Jednocześnie wzrost zainteresowania służbą w policji spowodowany jest wzrastającym prestiżem tego zawodu. Poprawia się także sytuacja ekonomiczna policjantów, co nie jest bez znaczenia w dzisiejszych realiach, w których gospodarka bardzo silnie reaguje na zmieniające się warunki na całym świecie.

¹ Stan na dzień 1.04.2014 r. [online] <http://www.info.policja.pl> [dostęp: 5.12.2014].

² Stan na dzień 1.04.2014 r. [online] <http://www.info.policja.pl> [dostęp: 5.12.2014].

³ Stan na dzień 1.04.2014 r. [online] <http://www.info.policja.pl> [dostęp: 5.12.2014].

3.4. Warunki wykonywania zawodu policjanta

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka związane jest zarówno z wypełnianiem obowiązków służbowych o szczególnym charakterze, jak i z wymogiem spełniania specyficznych wymagań stawianych kandydatom do służby w policji. Łączy się to ściśle z rolą policji jako formacji powołanej do zapewnienia ładu i porządku publicznego. W związku z tym należy podkreślić, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka, jakim jest służba w policji, wiąże się ze szczególnymi zasadami dotyczącymi zarówno ubiegania się o służbę, jak i samej służby (w tym warunki pracy, ekonomiczne aspekty służby).

3.4.1. Warunki stawiane kandydatom do służby w policji

Kandydaci do służby w policji muszą mieć określone cechy psychofizyczne. Ogromne znaczenie w tej pracy ma poczucie misji, powołania do pełnienia służby dla dobra całego społeczeństwa. Wybierając zawód policjanta, nie można się kierować tylko i wyłącznie względami ekonomicznymi, czy też społecznymi, ponieważ taka motywacja może prowadzić do zniechęcenia, a nawet wypalenia zawodowego. Istotna jest tutaj wiedza na temat zadań, jakie będą w przyszłej służbie wykonywane. Tylko wiedza na temat przyszłych zadań może pomóc adeptowi służby w policji świadomie i słusznie wybrać tę drogę. Niejednokrotnie zdarza się, iż młodzi funkcjonariusze, którzy do tej pory wiedzę na temat służby, działań i pracy policjantów czerpali jedynie z filmów, seriali, tudzież powieści kryminalnych, czują się rozczarowani, a czasem wręcz oszukani. Rzeczywiste obowiązki policjanta zwykle wyglądają inaczej niż wyobrażenia kandydatów o tej pracy. Bywa, że młodym funkcjonariuszom trudno podolać zwykłym codziennym obowiązkom zawodowym, które dalekie są od pokazowych, brawurowych pościgów, groźnych strzelanin itp. Zawód funkcjonariusza policji należy do zawodów wysokiego ryzyka oraz zaufania społecznego i na przedstawicielach tego zawodu spoczywa trudny obowiązek sprostania oczekiwaniom społeczeństwa, które w stosunku do funkcjonariuszy podnosi niejednokrotnie zarzut, iż nie angażują się oni w każdą indywidualną sprawę tak, jak ludzie tego oczekują.

Służba w policji wymaga spełnienia odpowiednich wymogów dotyczących kondycji fizycznej, kandydaci na funkcjonariuszy muszą również wykazać się określonymi predyspozycjami psychicznymi, osobowościowymi. Zgodnie z ustawą o Policji, „Służbę w Policji może pełnić obywatel polski o nieposzlakowanej opinii, niekarany, korzystający z pełni praw publicznych, posiadający co najmniej średnie wykształcenie oraz zdolność fizyczną i psychiczną do służby

w formacjach uzbrojonych, podległych szczególnej dyscyplinie służbowej, której gotów jest się podporządkować” (art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji). Tak ogólnie wymagania określone zostały w ustawie. Zanim jednak kandydat zostanie przyjęty do służby w policji, musi odbyć rozmowę z psychologiem, który określi predyspozycje psychiczne kandydata do pełnienia służby, zdać egzamin z wiedzy ogólnej, a także zaliczyć testy sprawnościowe. „Wśród wymagań psychologicznych najważniejsza jest umiejętność nawiązywania kontaktu z ludźmi oraz prowadzenia rozmowy w sposób, który da policjantowi niezbędne informacje. Ponadto [policjant — M.Ż.] powinien odznaczać się empatią i chęcią niesienia pomocy. Konieczna jest też umiejętność pracy w zespole i podporządkowania się decyzjom przełożonych. Praca policjanta wymaga odporności na stres i pracę w trudnych warunkach. Wymagane są także dokładność, spostrzegawczość, szybki refleks, dobry wzrok. Musi go [policjanta — M.Ż.] także cechować dyskrekcja, gdyż zdobywane przez niego informacje mają charakter tajny”⁴.

Pierwszym etapem drogi do służby jest ogłoszenie przez Komendanta Głównego Policji planowanych terminów przyjęć do służby oraz minimalnej liczby osób planowanych do przyjęcia. Osoba chcąca zostać policjantem składa do komendy komplet dokumentów, w których muszą się znaleźć: podanie o przyjęcie do służby, wypełniony kwestionariusz osobowy kandydata, „własnoręcznie” napisany życiorys, kserokopie świadectw pracy, kserokopie dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie i kwalifikacje, wypełniona ankieta bezpieczeństwa. Wszelkie dostarczone dokumenty są sprawdzane pod względem ich wiarygodności, a oryginały dokumentów należy przedłożyć do wglądu.

Kolejny etap postępowania, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 kwietnia 2012 roku w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, obejmuje:

- ocenę dokumentów złożonych przez kandydata;
- przeprowadzenie rozmowy wstępnej mającej na celu poinformowanie kandydata o dalszych czynnościach i procedurze postępowania kwalifikacyjnego;
- sprawdzenie w ewidencjach, rejestrach i kartotekach prawdziwości danych podanych przez kandydata w kwestionariuszu osobowym;
- przeprowadzenie testu wiedzy kandydata do służby obejmującego zagadnienia dotyczące funkcjonowania administracji publicznej, Policji oraz bezpieczeństwa publicznego;
- ocenę sprawności fizycznej kandydata;
- test psychologiczny mający na celu określenie predyspozycji intelektualnych i osobowościowych kandydata do służby;

⁴ [online] http://www.praca.pl/poradniki/lista-stanowisk/administracja-publiczna-sluzba-cywilna/policjant_pr-857.html [dostęp: 12.03.2009].

- wywiad, którego celem jest ocena umiejętności werbalnych i niewerbalnych oraz motywacji do służby kandydata;
- badanie przez komisję lekarską, której zadaniem jest określenie zdolności fizycznej i psychicznej kandydata do służby;
- akceptację listy kandydatów (rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji).

Procedura dostania się w szeregi funkcjonariuszy policji jest bardzo skomplikowana, ale też bardzo sformalizowana. Wyłącznie kandydaci, którzy przeszli pozytywnie wszystkie wymienione etapy rekrutacji, mogą zostać funkcjonariuszami policji. Taka szczegółowość procedur ma na celu wprowadzenie swego rodzaju selekcji i dla wielu może oznaczać, iż ta formacja mundurowa jest elitarna i znalezienie się w niej wymaga wielu poświęceń i nakładu pracy. Jednocześnie ponownie należy podkreślić, iż funkcjonariusz to przede wszystkim osoba, która swoją pracą służy całemu społeczeństwu, stoi na straży praw i porządku publicznego. Policjantem nie może zatem zostać każdy, komu wydaje się, że byłoby to dla niego odpowiednie zadanie. Zdarza się, że policjantami chcą zostać osoby, które w ten sposób próbują zaspokoić jakieś ukryte pragnienia, zataić głęboko tkwiące kompleksy. Poczucie władzy, jaką bez wątpienia ma funkcjonariusz policji, sprawia, że wielu młodych ludzi myśli o wyborze tej drogi życiowej, by zaimponować innym: rodzinie, znajomym czy też rówieśnikom.

Służba w policji, jak sama nazwa wskazuje, nie jest tylko zwykłą pracą zarobkową, ale misją, powołaniem. Należy wierzyć, iż każdy z funkcjonariuszy wybrał drogę zawodową, kierując się chęcią niesienia pomocy każdej osobie, która tej pomocy potrzebuje. Na potwierdzenie tej misyjności służby nowo przyjęci adepci policji składają ślubowanie, które ma potwierdzić, iż w każdej chwili gotowi są służyć państwu polskiemu. „Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków policjanta, ślubuję: służyć wiernie Narodowi, chronić ustanowiony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej porządek prawny, strzec bezpieczeństwa Państwa i jego obywateli, nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnicy państwowej i służbowej, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej” (art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji). Należy tutaj wspomnieć jeszcze o etyce zawodowej policjanta, która w ostatnich latach nabrała znaczenia. Coraz częściej słyszy się bowiem o funkcjonariuszach, którzy z różnych powodów, najczęściej materialnych, złamali ślubowanie i przeszli na stronę przestępców. Należy zatem pamiętać, iż oprócz tego, iż funkcjonariusz policji winien rzetel-

nie wypełniać liczne obowiązki, zobowiązany jest do przestrzegania zasad etyki zawodu policjanta.

3.4.2. Charakterystyka warunków pracy funkcjonariusza policji

Wspomniano już, iż funkcjonariusze mogą pełnić swoją służbę w policji w różnych działach, pionach, które zajmują się różnymi rodzajami przestępstw. Przydzielenie policjantom konkretnych zadań jest w różnej mierze uzależnione od bieżących potrzeb jednostek policji, wykształcenia poszczególnych funkcjonariuszy oraz posiadanych przez nich uprawnień, a także od predyspozycji psychofizycznych policjantów. Nie wszyscy policjanci mogą bowiem wykonywać na przykład zadania związane z przestępczością nieletnich. Każdy rodzaj działań i wszystkie zadania są jednak równie istotne, gdyż tylko w ten sposób może zostać zapewnione bezpieczeństwo całego państwa i jego obywateli.

Nie wszystkie rodzaje działań policyjnych są jednakowo absorbujące i niebezpieczne. Jedne wymagają poświęcenia uwagi i czasu całkowicie i nie można ich zakończyć, dopóki sprawy nie zostaną wyjaśnione. Inne natomiast mają charakter prewencyjny, edukacyjny i służą zapobieganiu przestępczości. Warunki pracy poszczególnych policjantów są różne. Zależy to, jak już wspomniano, od rodzaju wykonywanych przez nich zadań zawodowych, od miejsca wykonywania tych zadań, a także od ich ilości. Nie można bowiem porównywać pracy funkcjonariuszy komend dużych miast, w których odnotowuje się wysoki poziom przestępczości, do pracy policjantów wykonujących zadania dydaktyczne w szkołach policji, ośrodkach szkolenia. Nie znaczy to oczywiście, że praca jednych policjantów jest ważniejsza lub lepsza od pracy innych. Funkcjonariusze muszą bowiem wykonywać różnorakie zadania, a waga każdego z nich jest nie do przecenienia. Nie może zabraknąć funkcjonariuszy pracujących w wydziałach dochodzeniowych, nie można również ograniczyć liczby oraz pomniejszać roli policjantów prewencji, czy też policji drogowej. Służba każdego z wykonujących ten zawód to bardzo ważny element funkcjonowania tej formacji jako całości. „W zależności od rodzaju służby praca policjanta może mieć różny charakter i odbywać się w różnych warunkach. Patrole lub interwencje podejmowane są często w dzielnicach zagrożonych patologią. Praca w służbie kryminalnej zwiększa ryzyko uszkodzenia ciała. Kierowanie ruchem drogowym zmusza do pracy w hałasie. Praca policjanta może mieć charakter indywidualny lub zespołowy. Ze względu na bezpieczeństwo patrole policyjne piesze i samochodowe nie są prowadzone jednoosobowo. Samodzielnie wykonywane czynności dotyczą zwykle zadań administracyjno-urzędniczych. Policjant zazwyczaj pracuje 8—10 godzin dziennie w systemie zmianowym. Wyjątkiem

są specjaliści, którzy pracują zazwyczaj w stałych godzinach. Plan pracy może być modyfikowany, gdy zachodzi taka potrzeba. Służba w poszczególnych pionach może wymagać wzmożonej pracy o różnych porach. Przykładowo policjanci regulujący ruch drogowy więcej pracy mają w ciągu dnia, gdy więcej ludzi się przemieszcza, natomiast patrole prewencji powinny być bardziej intensywne w godzinach wieczornych i nocnych, kiedy to wzrasta zagrożenie przestępczością⁵.

Jedno jest pewne: jakiekolwiek zadania byłyby wykonywane, w jakimkolwiek miejscu, służba funkcjonariuszy jest bardzo trudna. Na co dzień spotykają się oni z przestępstwami, wykroczeniami, ludzkimi dramatami i podłością, jaką jeden człowiek może wyrządzić drugiemu. Natłok tychże spraw i ogrom ich trudności sprawiają, iż czas pracy w policji jest tak naprawdę nienormowany. Funkcjonariusz musi bowiem być w ciągłej gotowości i do dyspozycji swego przełożonego w każdej chwili i sytuacji, która wymaga pomocy i interwencji policjanta. Niejednokrotnie zdarza się, że policjant wychodzący na służbę nie jest w stanie poinformować swoich bliskich, rodziny o godzinie powrotu. Często bowiem zdarzenia i sprawy wymagają pozostania po godzinach. Nierzadkie są również sytuacje, gdy funkcjonariusz wykonuje tajne zadania i nie może informować nawet najbliższych mu osób o planowanych akcjach. Absolutna dyskrecja to jeden z elementów powodzenia działań podejmowanych przez funkcjonariuszy. Jakakolwiek forma upublicznienia pewnych informacji może doprowadzić do niepowodzenia poszczególnych działań. Policjant nie powinien informować swoich najbliższych o jakichkolwiek działaniach służbowych. Nie można ukryć, że jest to trudna sytuacja zarówno dla niego samego, jak i dla jego rodziny, która tak naprawdę nie może planować wielu rzeczy, ponieważ nigdy nie wiadomo, kiedy tata policjant, mąż policjant będzie musiał zostać dłużej w pracy.

Funkcjonariusze policji żyją w stanie ciągłej gotowości i napięcia w oczekiwaniu na ewentualne niebezpieczeństwo ze strony przestępców. Fakt ten nie pozostaje bez wpływu na życie osobiste oraz zdrowie policjantów. Podenerwowanie, stres powodują, że funkcjonariusze nie potrafią po powrocie ze służby zrelaksować się i poświęcić całej swojej uwagi rodzinie i obowiązkom domowym. W takiej sytuacji wyrozumiałość najbliższych jest jedynym lekarstwem, choć nie zawsze skutecznym. Wyrozumiałość, współczucie i zrozumienie mają jednak swoje granice, po ich przekroczeniu trudno jest odbudować poprawne relacje rodzinne. Funkcjonariusz bowiem dopiero po przejściu w stan spoczynku służbowego może odreagować i zapomnieć o obowiązkach zawodowych.

Policjanci pracują często w sytuacji stresu, narażają swoje zdrowie w codziennych działaniach. Niejednokrotnie stają przed dylematem, czy chronić

⁵ [online] http://www.praca.pl/poradniki/lista-stanowisk/administracja-publiczna-sluzba-cywilna/policjant_pr-857.html [dostęp: 12.03.2009].

własne zdrowie, a nawet życie, czy też do końca zrealizować podjęte działania. Obawa o bezpieczeństwo swoje oraz rodziny sprawia, że wielu policjantów nie informuje sąsiadów o tym, czym tak naprawdę się zajmuje. Policjanci czynią tak nie tylko z obawy o własne życie, przede wszystkim chronią w ten sposób swoich najbliższych. Rzeczywistość nauczyła funkcjonariuszy, aby nie ufać nikomu, gdyż każdy może stanowić potencjalne zagrożenie zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio.

Warunki pracy policjantów są bardzo trudne również ze względów czysto technicznych, gdyż praca ta jest wykonywana w bardzo różnych miejscach, w różnych środowiskach społecznych. Niejednokrotnie miejsca, w których funkcjonariuszom przyszło wykonywać zadania służbowe, nie cieszą się dobrą sławą, są uznawane za niebezpieczne, patologiczne. Funkcjonariusz nie może odmówić wykonania zadania, bo w ten sposób złamałby procedury, ślubowanie i naraziłby się na konsekwencje służbowe, włącznie z wydaleniem ze służby.

Trudność w pracy policjanta stanowi również fakt przeciążenia pracą. Wielu funkcjonariuszy boryka się z nadmiarem obowiązków służbowych. Istnieją jednostki policji, w których liczba prowadzonych spraw zdecydowanie przekracza możliwości zatrudnionych funkcjonariuszy. „Zdaniem policyjnych związkowców obowiązujące przepisy dotyczące struktury oraz zatrudnienia w poszczególnych komendach nie nadążają za rzeczywistością. Komendantom nie wolno bowiem zatrudnić w danej jednostce więcej ludzi, bo liczba etatów jest określona przepisami”⁶.

3.4.3. Społeczno-ekonomiczne aspekty pracy w policji

Poszczególne zawody i grupy zawodowe cieszą się mniejszym lub większym szacunkiem społecznym, są chętniej lub mniej chętnie wybierane, wiążą się z większymi lub mniejszymi zarobkami. Zawód policjanta do niedawna nie cieszył się szacunkiem społeczeństwa polskiego. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy doszukiwać się w roli, jaką odgrywała Milicja Obywatelska w okresie realnego socjalizmu. Dla wielu funkcjonariusze tych służb byli symbolem siły i przemocy, jaką władze wykorzystywały do wymuszenia posłuszeństwa obywateli oraz posłuchu w społeczeństwie. Brutalne metody oraz bezkarność działań sprawiły, iż wielu obywatelom funkcjonariusz kojarzył się nie z obrońcą, strażnikiem prawa i norm społecznych, lecz z osobą ślepo wykonującą polecenia swoich przełożonych będących na „usługach” ówczesnych władz. Funkcjona-

⁶ [online] http://www.archiwum.wyborcza.pl/Archiwum/1,0,7191524,20100330KA-DLO,Policjanci_modla_sie_o_ucieczke_z_centrum_Katowic,zwykly.html [dostęp: 12.12.2014].

riusz MO raczej budził strach niż kojarzył się z osobą, do której można się zwrócić o pomoc w każdej wymagającej tego sytuacji.

Od kilku lat można obserwować zmianę postrzegania zawodu policjanta. Profesja ta staje się coraz bardziej poważana i coraz chętniej wybierana przez młodych obywateli. Coraz rzadsze są sytuacje wykorzystywania przemocy i władzy przez funkcjonariuszy. Dzisiaj ich działania nie mogą opierać się na przemocy, która ma przynieść posłuszeństwo obywateli. Funkcjonariusz ma przede wszystkim służyć obywatelom, pomagać im, zapewnić bezpieczeństwo. Władze najwyższe w policji zaczęły dostrzegać konieczność prowadzenia działań edukacyjnych i dydaktycznych. Policjanci zaczęli docierać do obywateli, nastąpiło zbliżenie i ocieplenie relacji obywatel — policjant. Funkcjonariusz nie kojarzy się już tylko z przemocą i ze strachem. Wzrosła również rola kontroli społecznej działań policyjnych. Działania funkcjonariuszy są dzisiaj pod obserwacją i wszelkie ewentualne nieprawidłowości często są publicznie wskazywane oraz piętnowane. Zmusza to zarówno funkcjonariuszy, jak i ich przełożonych do działań zgodnych z obowiązującym prawem, jednocześnie umożliwia eliminację wszelkich indywidualnych jego interpretacji.

Praca — służba w policji stanowi bardzo ważny element właściwego funkcjonowania całego społeczeństwa. Nie jest bowiem możliwe jego istnienie w poszanowaniu prawa bez funkcjonariuszy, którzy w każdej chwili gotowi są narazić swoje zdrowie, a nawet życie dla zapewnienia bezpieczeństwa ludziom. Ze względu na wagę i znaczenie działań funkcjonariuszy winni oni być odpowiednio wynagradzani. Wysokość ich pensji powinna odzwierciedlać trudności oraz niebezpieczeństwo obowiązków związanych ze służbą. Zarobki funkcjonariuszy policji w Polsce przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Przeciętne zarobki w policji (stan na czerwiec 2013 roku)

Lp.	Stanowisko służbowe	Grupa zaszeregowania	Uposażenie netto [zł]
1.	Komendant Główny Policji	16	14 218
2.	Zastępca Komendanta Głównego Policji	15	12 379
3.	Komendant wojewódzki Policji	14a	8 828
4.	Komendant powiatowy Policji	12	6 761
5.	Kierownik referatu	7	4 045
6.	Detektyw/asystent	5	3 372
7.	Dzielnicy/kontroler ruchu drogowego	4	3 138
8.	Policjant	2	2 429
9.	Kursant	1	1 618

Opracowano na podstawie: [online] <http://www.info.policja.pl/inf/organizacja/zarobki-policjantow/47709,Zarobki-policjantow.html> [dostęp: 9.12.2013].

Wynagrodzenie w policji — podobnie jak w wielu innych organizacjach — jest uzależnione od zajmowanego stanowiska. Tutaj, jak w niemalże każdej firmie, najmłodszy stażem pracownicy otrzymują najniższe wynagrodzenie i w miarę nabywania doświadczenia zawodowego, ewentualnych awansów to wynagrodzenie wzrasta. Pensja, jaką otrzymuje kursant, nie jest imponująca, lecz wzrasta po pozytywnym zakończeniu kursu. Z danych przedstawionych przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w roku 2012 wynosiło:

- 3 834 zł w sektorze przedsiębiorstw;
- 3 521 zł w gospodarce narodowej⁷.

Wynagrodzenie policjantów jest więc zdecydowanie niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w poszczególnych sektorach gospodarki i państwa. Wskazuje to, że służba funkcjonariuszy policji nie jest wynagradzana w sposób adekwatny do spełnianych przez nich ról oraz wagi i trudności zadań, jakie policjanci na co dzień wykonują. Pensje policjantów nadal są niewspółmierne do wagi i trudności zadań, z jakimi na co dzień mają oni do czynienia. Bywa to przyczyną szybkiego wypalenia zawodowego lub odejścia ze służby do pracy, która jest lepiej wynagradzana. Zbyt niskie pensje mogą również sprzyjać działaniom korupcyjnym, zdarza się, że funkcjonariusz skuszony wizją szybkiego i sporego zarobku schodzi na drogę przestępstwa. Odpowiednia płaca oraz należyty szacunek społeczny w sposób znaczący ograniczyłyby liczbę tego typu sytuacji.

Zwraca się jednak uwagę, że służba w policji ma charakter stabilny, co jest bardzo istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy. W ostatnim czasie obserwuje się zdecydowany wzrost zainteresowania służbą w policji, jest coraz więcej chętnych, by wstąpić w jej szeregi. Jako dwa podstawowe argumenty przemawiające za służbą w policji wymienia się: stabilizację zawodową oraz przywileje emerytalne (plany ich likwidacji stanowią dodatkowy czynnik powodujący nagły wzrost liczby osób, które jak najszybciej chcą podjąć służbę w policji). „Większość osób nie ukrywa, że chce pracować w policji, bo sytuacja na rynku pracy jest dramatyczna. Dla młodych ludzi zatrudnienia nie ma, a jeśli się znajduje, to na tzw. umowy śmieciowe. — *Pracowałem za 1 000 złotych w sklepie. Mam dość. Praca w policji jest stabilna* — mówi 23-letni Michał Milczanowski z Tczewa. [...] Ta stabilność najbardziej kusi kandydatów. Niektórzy dodają jeszcze, że w policji można awansować, inni podkreślają, że jak »policja już przyjmie, to nie zwalnia«”⁸. Dzisiaj dla młodych ludzi gwarancja stałego zatrudnienia jest bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję o wyborze określonej ścieżki zawodowej. Atrakcyjność służby w policji

⁷ [online] stat.gov.pl [dostęp: 9.12.2013].

⁸ [online] <http://www.dziennikbaltycki.pl/artykul/495443,pomorze-tlumy-chetnych-do-pracy-w-policji-i-wojsku-film,id,t.html?cookie=1> [dostęp: 12.12.2014].

podnosi również fakt, że jest to formacja mundurowa nadal objęta systemem przywilejów emerytalnych. Jak mówi Antoni Duda — przewodniczący NSZZ policjantów — praca w policji jest bardzo trudna i niewiele osób tak naprawdę się do jej wykonywania nadaje, a ważnym argumentem przemawiającym do młodych ludzi są właśnie przywileje emerytalne: „To nie atrakcyjnego pracować na zmiany za niewielkie wynagrodzenie. Jeszcze zobaczą, jak będzie ciężko. A dlaczego oni stoją w tych kolejkach? Bo to ostatni rok, w którym obowiązują stare zasady przechodzenia na emeryturę (już po 15 latach służby). Później tylu chętnych już nie będzie”⁹.

Należy tutaj podkreślić, na co zwraca uwagę cytowany Antoni Duda, iż zarobki nie mogą stanowić wyznacznika wyboru tejże drogi zawodowej. Należy mieć nadzieję, iż kandydaci do służby w policji wybierają tę profesję, kierując się powołaniem do służenia całemu społeczeństwu i zapewniania bezpieczeństwa każdemu obywatelowi. Funkcjonariusz winien stać się osobą, do której przeciętny obywatel w każdej trudnej sytuacji będzie mógł się zwrócić z przekonaniem, iż zgłoszona sprawa nie zostanie przez policjanta zignorowana, zepchnięta w kąt.

⁹ [online] <http://www.dziennikbaltycki.pl/artykul/495443,pomorze-tlumy-chetnych-do-pracy-w-policji-i-wojsku-film,id,t.html?cookie=1> [dostęp: 12.12.2014].

4. Metodologia badań własnych

4.1. Cel badań

Niniejsze opracowanie stanowi fragment większego projektu badawczego, którego głównym założeniem było określenie wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na życie osobiste, funkcjonowanie rodziny, a także na trwałość małżeństwa policjanta. Przedstawione tutaj zostaną wyłącznie zagadnienia związane z wpływem służby w policji na życie rodzinne, małżeńskie (partnerskie) policjantów. Studia literaturowe przedstawione w ramach części teoretycznej niniejszej pracy pozwoliły na usystematyzowanie następujących obszarów:

- teoria pracy zawodowej oraz jej wpływu na funkcjonowanie rodziny (rozdział 1);
- problematyka zawodu wysokiego ryzyka — jego znaczenia i konsekwencji wykonywania (rozdział 2);
- charakterystyka policji i zawodu policjanta (rozdział 3).

Takie teoretyczne usystematyzowanie pozwoli na dalszą analizę empiryczną. Przedstawione zostaną wyniki badań dotyczące wpływu służby w policji na trwałość związków małżeńskich zawieranych z policjantami, na powstawanie konfliktów w rodzinie, na rytym dnia członków rodziny, a także na charakter stosunków w niej panujących. Policjant to zawód należący do zawodów wysokiego ryzyka, a jego wykonywanie wiąże się z zagrożeniami oraz ryzykiem utraty zdrowia i życia. Stresogenność zawodu policjanta ma swoje konsekwencje w jego życiu po opuszczeniu murów komendy, komisariatu itp. „Bardzo trudno, będąc świadkiem przemocy, brutalności, a nawet śmierci, iść do domu, być ciepłym, wrażliwym, kochającym. [...] Fakt bycia policjantem może wpłynąć na sposób życia, na uczucie, na stosunki z innymi ludźmi, zwłaszcza z rodziną” (DZIEWA, 1996: 14).

Jednocześnie celem podjętych tu badań jest próba określenia charakteru i stosunków panujących w rodzinie policjanta, a także metod wychowawczych stosowanych przez rodzica policjanta. Nie bez znaczenia dla funkcjonowania rodziny policjanta oraz jego życia osobistego jest sposób spędzania przez niego czasu wolnego. Ważne będzie określenie ilości czasu, jaki przyjęło się nazywać czasem wolnym; czas ten stanowi istotny wyznacznik wpływu profesji na życie „pozazawodowe”. Czas wolny, formy jego spędzania, a także towarzystwo, w którym człowiek się relaksuje, wiele mówią o jego życiu, stąd też decyzja o włączeniu takich zagadnień do niniejszej rozprawy.

4.2. Pytania badawcze oraz hipotezy

Punktem wyjścia badań było postawienie pytań badawczych, a także sformułowanie istotnych — z perspektywy podjętej tematyki — hipotez badawczych. Analiza literatury oraz dokonany ogląd socjologiczny pozwoliły na sformułowanie następujących pytań badawczych, które pomogą określić wpływ wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na funkcjonowanie rodziny oraz życie osobiste funkcjonariuszy policji:

1. W jaki sposób zmianowy (nienormowany) charakter pracy policjanta ma wpływ na tryb dnia jego rodziny?
2. Czy służba funkcjonariusza policji ma wpływ na trwałość jego związków małżeńskich i partnerskich?
3. Czy praca w policji jest przyczyną powstawania konfliktów w rodzinie policjanta?
4. Czy służba w policji wpływa na metody wychowawcze i socjalizacyjne stosowane przez ojca policjanta?
5. W jaki sposób praca zawodowa wpływa na relacje i kontakty policjanta ze znajomymi?

Uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania umożliwi analizę wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka zarówno na życie osobiste, jak i rodzinne funkcjonariuszy policji. Szczególnie chodzi o odpowiedzi na pytania, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób świadomość wykonywania zawodu wysokiego ryzyka wpływa na psychikę i postępowanie funkcjonariuszy i czy ten ewentualny wpływ dotyczy tylko osoby policjanta, czy także (w sposób pozytywny lub negatywny) członków rodziny.

W jednej z hipotez (H) postawionych w badaniach założono, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa w sposób znaczący na funkcjonowanie rodziny funkcjonariusza policji: osłabia trwałość jego małżeństwa, zwiększa prawdopodobieństwo rozwodu oraz determinuje stosowane przez policjanta

metody wychowawcze. Pozytywnie na rodzinę wpływa stabilizacja zawodowa i materialna osoby pracującej w policji.

Do tej hipotezy głównej zostały dodatkowo sformułowane następujące hipotezy szczegółowe:

1. Rodzaj pełnionej służby jest ściśle powiązany z ilością czasu wolnego funkcjonariusza — funkcjonariusze pionu kryminalnego spędzają mniej czasu z rodziną aniżeli funkcjonariusze pionu prewencji oraz wspomagającego.
2. Charakter pracy zawodowej funkcjonariusza — zagrożenie dla zdrowia i życia oraz nienormowany czas pracy to główne powody konfliktów w jego rodzinie.
3. Związki małżeńskie i partnerskie funkcjonariuszy policji charakteryzują się mniejszą trwałością; negatywny stosunek męża/żony (partnera/partnerki) funkcjonariusza do jego pracy zawodowej wpływa na brak trwałości małżeństwa (związku).
4. Waga problemów, z jakimi funkcjonariusz ma do czynienia w swojej pracy zawodowej, decyduje o stosowaniu przez niego autorytarnych metod wychowawczych w stosunku do swoich dzieci.
5. Charakter pełnionych zadań służbowych oraz waga problemów zawodowych sprawiają, iż do grona najbliższych znajomych funkcjonariuszy należą przede wszystkim jego współpracownicy.

Odpowiedź na zadane pytania badawcze oraz weryfikacja postawionych hipotez będzie podstawowym celem niniejszej rozprawy, w której zostaną pokazane konsekwencje wykonywania zawodu wysokiego ryzyka oraz wpływ wykonywania tego zawodu na życie osobiste i rodzinne funkcjonariuszy policji.

4.3. Metody, techniki oraz narzędzia wykorzystane w badaniach

Do osiągnięcia wyznaczonego celu badawczego wykorzystana została metoda wywiadu socjologicznego (por. MAYNTZ, HOLM, HÜBNER, 1985: 131 i nast.). Dane zebrano podczas wywiadów kwestionariuszowych oraz wywiadów swobodnych. Celem przeprowadzonych wywiadów było uzyskanie informacji dotyczących oceny konsekwencji wykonywania zawodu wysokiego ryzyka zarówno z punktu widzenia policjantów, jak i ich rodzin. W trakcie wywiadów zostały poruszone kwestie związane z obowiązkami służbowymi, charakterem pracy, odczuciami związanymi z jej wykonywaniem, a także zagadnienia dotyczące życia rodzinnego, towarzyskiego oraz społecznego funkcjonariuszy oraz ich rodzin.

Podstawowym źródłem informacji o życiu rodzinnym policjantów był kwestionariusz ankiety, który został wypełniony przez funkcjonariuszy.

W przypadku pytań, które mogłyby być uznane za drażliwe, technika kwestionariusza była najbardziej odpowiednia, ponieważ zapewniała respondentom większe poczucie anonimowości. Kwestionariusze ankiety były rozdawane grupom policjantów i zbierane po wypełnieniu. Kwestionariusz ankiety jest narzędziem badawczym umożliwiającym — przy stosunkowo niewielkim nakładzie czasu oraz środków — zebranie ogromnej ilości materiału badawczego, który po dokonaniu wstępnej selekcji może zostać wykorzystany do analizy podjętej tematyki badawczej: „Każdy kwestionariusz badawczy spełnia przynajmniej trzy podstawowe funkcje. Pierwszą jest »przełożenie« teoretycznej problematyki badawczej na konkretne pytania zadawane respondentom [...]. Funkcja druga to nakłonienie respondenta do udzielania odpowiedzi, a zarazem ułatwienie mu sformułowania tej odpowiedzi [...]. Wreszcie funkcja trzecia to takie przygotowanie materiału, by był on przydatny do ilościowej i/lub jakościowej analizy” (GRUSZCZYŃSKI, 2001: 16).

W ramach badań przeprowadzono również wywiady swobodne pogłębione z policjantami, ich żonami/mężami (partnerami/partnerkami), a także z ekspertami społecznymi: psychologami, komendantami policji. Zaletą wywiadu swobodnego jest to, że „przez zaplanowaną ukierunkowaną rozmowę z wybranym osobnikiem danej zbiorowości i stawianie przez badacza wielu celowych pytań oraz podawanie impulsów czy stwarzanie odpowiedniej motywacji pozwala uzyskać od badanego wyznaczone przez plan i procedurę badawczą określonego rodzaju informacje” (KRZYKAŁA, 1998: 143). Wywiad swobodny umożliwia pogłębienie wiedzy na temat badanego problemu oraz uzyskanie zróżnicowanych informacji, które stanowią uzupełnienie badań ilościowych.

Zebranie materiału badawczego niezbędnego do napisania niniejszej rozprawy odbywało się również w toku obserwacji środowiska funkcjonariuszy policji. Obserwacja ta była prowadzona dwutorowo:

- obserwacja rytmu dnia poszczególnych funkcjonariuszy — podzielonego na wypełnianie obowiązków służbowych, rodzinnych oraz ich czas wolny;
- obserwacja relacji rodzinno-towarzyskich policjantów przez bezpośrednie kontakty zarówno z funkcjonariuszami, jak i z członkami ich najbliższych rodzin.

Połączenie badań ankietowych z wywiadami swobodnymi oraz techniką obserwacji pozwoliło na zebranie bogatego materiału, który umożliwił dokonanie analizy oraz przedstawienie pełnego obrazu wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na życie osobiste oraz funkcjonowanie rodziny.

4.4. Zasady doboru próby badawczej i organizacja badań

O udzielenie odpowiedzi na postawione w wywiadach kwestionariuszowych oraz kwestionariuszach ankiety pytania zostali poproszeni funkcjonariusze policji pracujący w różnych jednostkach na terenie całego kraju. Dotarcie do tak różnorodnej pod względem wieku, stażu, stopnia służbowego czy też miejsca zamieszkania grupy było możliwe w miejscach szkoleń, jakie przechodzili respondenci. Badania, które przeprowadzono w latach 2009—2011 wśród słuchaczy kursów specjalistycznych odbywających się w Szkole Policji w Pile, miały miejsce w czasie wolnym funkcjonariuszy, tak aby uzyskane informacje były jak najbardziej wyczerpujące. Rozdano około 1 200 kwestionariuszy ankiety, z czego do analizy wykorzystano 912 kwestionariuszy kompletnie wypełnionych¹. Zrealizowanie badań na tak dużej liczbie funkcjonariuszy było możliwe dzięki temu, że kwestionariusze rozdawano w jednym miejscu.

Dobór próby badawczej zakładał, że w badaniu powinni wziąć udział funkcjonariusze obu płci; założono, że badani legitymują się pewnym stażem pracy. Z punktu widzenia badań jest to o tyle istotne, że policjanci, którzy dopiero zaczynają swoją karierę w policji i są na etapie szkolenia podstawowego, nie mogą zbyt wiele powiedzieć na temat wpływu tejże profesji na ich życie osobiste. Natomiast skierowani do odbycia różnego rodzaju szkoleń specjalistycznych funkcjonariusze z kilkuletnim stażem mogą porównać, w jaki sposób ich życie zmieniło się od czasu podjęcia służby. Wywiady swobodne zostały przeprowadzone z funkcjonariuszami policji, ich mężami/żonami, partnerami/partnerkami życiowymi oraz ekspertami społecznymi.

4.5. Charakterystyka badanej próby

Badaniami zostali objęci policjanci z terenu całego kraju. Na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety odpowiadali funkcjonariusze policji obu płci; choć służba kobiet w policji stała się powszechna i ich liczba w strukturach tej organizacji stale rośnie, nadal jest to sytuacja nowa, dlatego też odsetek funkcjonariuszek, jakie zostały objęte badaniami, jest niewielki. Badaniami zostali

¹ „Badania socjologiczne mogą obejmować całą interesującą badacza zbiorowość bądź tylko jej część. [...] W zdecydowanej większości przypadków nie jesteśmy w stanie zbadać wszystkich osób tworzących zbiorowość będącą przedmiotem naszego zainteresowania. Zachodzi więc konieczność wybrania tylko części osób, tj. populacji próbnej (próby)” (KRZYKAŁA, 1998: 52—53).

objęci funkcjonariusze pełniący służbę w różnych rejonach kraju podlegający pod poszczególne komendy wojewódzkie lub Komendę Główną Policji.

Na pytania odpowiadali funkcjonariusze pełniący służbę w wydziałach kryminalnych komend, w oddziałach prewencji, a także funkcjonariusze służby wspomagającej. Miejsca pracy funkcjonariuszy badań różnią się pod względem wielkości i liczby zatrudnionych policjantów oraz stopnia przestępczości występującej na podległym danej komórce terenie. Przeprowadzenie badań w tak różnorodnej grupie badawczej było możliwe dzięki „zebraniu” tych osób w jednym miejscu — tj. w miejscu spędzania czasu wolnego po zajęciach w trakcie kursu specjalistycznego. Komendy, komisariaty i posterunki policji to miejsca stałego zatrudnienia funkcjonariuszy. Zdarza się jednak tak, że zostają oni oddelegowani do służby w innych jednostkach lub — tak jak to miało w miejsce w niniejszym przypadku — do jednostek szkolenia policji w celu



Rys. 1. Respondenci według miejsca zamieszkania — podział wedle województw (dane liczbowe i procentowe)

odbycia różnorodnych kursów i szkoleń specjalistycznych. Takie szkolenia to dla policjantów nie tylko możliwość uzupełnienia swojej wiedzy i umiejętności, lecz także okazja do wymiany informacji i doświadczenia z funkcjonariuszami pełniącymi swoją służbę w innych jednostkach na terenie kraju. Rozkład procentowy badanej próby pod względem miejsca zamieszkania został przedstawiony na rys. 1.

Najwięcej respondentów zamieszkuje w województwie mazowieckim, wielkopolskim, łódzkim oraz śląskim. Najmniej natomiast w województwach: podlaskim, lubuskim i świętokrzyskim. Regiony te różnią się od siebie wielkością, liczbą mieszkańców, gospodarką, a także — co ważne z punktu widzenia niniejszej rozprawy — stopniem występowania przestępczości, a więc liczbą zatrudnionych funkcjonariuszy w różnym stopniu obciążonych pracą. Jest to o tyle istotne, że w bezpośredni sposób wpływa na ilość pracy, jaką mają do wykonania funkcjonariusze, oraz w dużym stopniu na wagę tejże pracy. Większa ilość pracy przy podstawowej bazie kadrowej wpływa na zdecydowanie większe obciążenie pracą każdego funkcjonariusza. Nie bez znaczenia jest również rodzaj przestępstw, z jakimi spotykają się funkcjonariusze na co dzień.

Przeważająca większość respondentów to mężczyźni, choć dobór grupy badawczej o takiej strukturze nie stanowi mojego celu. Jednakże z uwagi na fakt, iż służba kobiet w policji stała się bardziej „popularna” i powszechna dopiero kilka lat temu, odsetek kobiet, które odpowiadały na pytania, był stosunkowo niewielki. W badaniach wzięło udział łącznie 912 respondentów, w tym 57 kobiet (6,2%) oraz 855 mężczyzn (93,8%). Stosunek liczby mężczyzn do liczby kobiet biorących udział w badaniach odzwierciedla statystyki dotyczące funkcjonariuszy w Polsce². Z uwagi na fakt, że funkcjonariuszki wykonują dokładnie takie same obowiązki służbowe jak mężczyźni, należy traktować kobiety policjantki tak samo jak policjantów płci męskiej. Oczywiście istnieją zajęcia służbowe, które są przypisane wyłącznie kobietom lub wyłącznie mężczyznom, jednak są to wyjątkowe sytuacje, uwarunkowane przepisami prawa.

Dobór próby badawczej miał charakter celowy — tzn. jedynym założeniem było, by w badaniach wzięli udział funkcjonariusze mający co najmniej kilkuletni staż służby w policji. W związku z takim charakterem próby respondentów, którzy wzięli udział w badaniach, różniło wiele zmiennych.

Jednymi z podstawowych zmiennych, jakie stały się wyznacznikiem badanej próby, były oczywiście płeć oraz wiek respondentów, którzy wypełnili kwestionariusz ankiety. Dane dotyczące płci oraz wieku respondentów objętych badaniami zostały zawarte w tabeli 2.

² „Na 96 586 zatrudnionych funkcjonariuszy Policji 13 280 to kobiety. Pracują na wszystkich stanowiskach — od szeregowych do kierowniczych, i we wszystkich pionach: prewencyjnym, kryminalnym i logistycznym”. *Kobiety w Policji*. [online] <http://www.policja.pl/pol/tagi/573,kobiety-w-policji.html> [dostęp: 11.03.2012].

Tabela 2

Respondenci z podziałem na płeć i grupy wiekowe (w %) ($N = 912$)

Płeć	Wiek (w latach)							
	21—25 ($N = 5$)	26—30 ($N = 57$)	31—35 ($N = 113$)	36—40 ($N = 332$)	41—45 ($N = 28$)	46—50 ($N = 60$)	51—55 ($N = 15$)	powyżej 55 ($N = 2$)
Kobieta ($N = 57$)	—	14,0	5,3	33,3	35,1	12,3	—	—
Mężczyzna ($N = 855$)	0,6	5,7	12,9	36,6	36,0	6,2	1,8	0,2
Ogółem	0,6	6,3	12,4	36,4	35,9	6,6	1,6	0,2

Najwięcej respondentów, którzy zostali objęci badaniami ankietowymi, znajduje się w wieku pomiędzy 36. a 45. rokiem życia. W badaniach nie wzięli udziału policjanci poniżej 20. roku życia. Niewielki odsetek respondentów notuje się również w najniższych oraz najwyższych przedziałach wiekowych (0,6% respondentów w wieku od 21. do 25. roku życia oraz 0,2% respondentów powyżej 55. roku życia). Takie wyniki są charakterystyczne dla sytuacji, z jaką mamy do czynienia wśród funkcjonariuszy. Młodzi ludzie, którzy planują swoje życie zawodowe związać ze służbą w policji, coraz częściej decydują się najpierw ukończyć studia wyższe, a dopiero później ubiegać się o przyjęcie do policji. Fakt, iż najmłodszy wiekiem policjanci nie wzięli udziału w badaniach, był związany z celem badań, a więc diagnozą wpływu służby na życie osobiste i rodzinne, co dotyczy funkcjonariuszy z co najmniej kilkuletnim stażem pracy. W związku ze zmianami w systemie emerytalnym policji funkcjonariusze, którzy posiadają już odpowiedni staż, aby przejść na emeryturę, decydują się zrezygnować ze służby i przechodzą w stan spoczynku (emerytura). Ten fakt również znalazł potwierdzenie w obrazie badanej próby.

Funkcjonariusze, którzy wzięli udział w badaniach, pełnili służbę w różnych pionach policji. Takie zróżnicowanie jest istotne z punktu widzenia zajęć służbowych podejmowanych przez policjantów na co dzień. Inny jest charakter zajęć podejmowanych przez policjantów pionu kryminalnego, jeszcze inny — przez pracowników prewencji, a zupełnie inny — przez funkcjonariuszy z pionu wspomagającego. Waga spraw, jakimi funkcjonariusze zajmują się na co dzień, wpływa oczywiście na ich sytuację zawodową oraz kierunek dalszego doskonalenia zawodowego. Charakterystyka respondentów z uwzględnieniem płci i rodzaju służby została przedstawiona w tabeli 3.

W badaniach wzięło udział najwięcej funkcjonariuszy pełniących służbę w pionie prewencyjnym, a najmniej policjantów pracujących w służbie wspomagającej.

W przypadku służb mundurowych istotny jest również stopień służbowy, który może stanowić informację na temat stażu służby danego funkcjonariusza w policji oraz wyników jego pracy.

Tabela 3

Płeć a rodzaj pełnionej przez funkcjonariuszy służby (w %) ($N = 912$)

Płeć	Rodzaj służby		
	kryminalna ($N = 287$)	prewencyjna ($N = 516$)	wspomagająca ($N = 109$)
Kobieta ($N = 57$)	26,3	56,1	17,6
Mężczyzna ($N = 855$)	31,8	56,6	11,6
Ogółem	31,5	56,5	12,0

W polskiej policji mamy do czynienia z 17 stopniami służbowymi, które są zawarte w kilku korpusach.

Badani funkcjonariusze legitymowali się następującymi stopniami służbowymi: starszy posterunkowy — 2,5%, sierżant — 6,8%, starszy sierżant — 6,3%, sierżant sztabowy — 6,4%, młodszy aspirant — 13,6%, aspirant — 14,5%, starszy aspirant — 23,2%, aspirant sztabowy — 13,9%, podkomisarz — 8,6%, komisarz — 3,2%, nadkomisarz — 1%.

Uzyskiwanie kolejnych stopni służbowych w policji jest w dużej mierze uzależnione od stażu pracy, wykształcenia oraz wyników pracy potwierdzanych przez przełożonego. W przeprowadzonych przeze mnie badaniach udział wzięli funkcjonariusze o różnych wymiarach stażu służby w policji. Najwięcej respondentów legitymowało się stażem pracy od 11 do 15 lat (35,6%) — funkcjonariusze ci w zdecydowanej większości należeli do korpusu aspirantów policji. Nieco mniejsza, ale również bardzo liczna grupa to policjanci ze stażem pracy między 16 a 20 lat (32,6%). Najmniej liczną grupę pod względem stażu stanowili policjanci z dorobkiem zawodowym powyżej 21 lat — 6,6% ogółu badanych respondentów. Respondenci ze stażem pracy do 6 lat stanowili 9,5%, a ze stażem od 6 do 10 lat — 15,7%.

Wykształcenie respondentów — jak to ma miejsce w przypadku niemalże każdych badań — jest bardzo istotne. Losowy charakter próby badawczej wykluczył jakiegokolwiek możliwości ingerencji badacza w cechy społeczno-demograficzne grupy respondentów. W związku z tym celowe wydaje się nakreślenie jak najpełniejszego obrazu badanej próby. W badanej próbie funkcjonariuszy najliczniejszą grupę stanowili policjanci legitymujący się wykształceniem średnim — 62,1%, z czego 15,4% stanowili funkcjonariusze z wykształceniem średnim ogólnym, a 46,7% — policjanci mający wykształcenie średnie zawodowe. Drugą najliczniejszą pod względem poziomu wykształcenia grupę stanowili funkcjonariusze posiadający dyplom uczelni wyższej — 32% ogółu respondentów. W badaniach nie wzięli udziału funkcjonariusze legitymujący się wykształceniem podstawowym, a zasadniczą szkołę zawodową ukończyło 2,1%

respondentów³. Wykształcenie policealne posiadało 3,8% badanych funkcjonariuszy.

Temat niniejszej pracy dotyczy życia osobistego i funkcjonowania rodzin policjantów. Analiza grupy badawczej musi zatem zawierać informacje dotyczące sytuacji osobistej respondentów, a więc ich stanu cywilnego oraz posiadania dzieci (tabela 4).

Tabela 4

Stan cywilny funkcjonariuszy a ich dzietność (w %) (N = 912)

Stan cywilny	Liczba dzieci					
	jedno (N = 285)	dwoje (N = 375)	troje (N = 59)	czworo (N = 35)	pięcioro i więcej (N = 2)	brak (N = 156)
W związku małżeńskim:						
— pierwszym (N = 297)	31,3	45,5	8,1	4,4	0,3	10,4
— drugim (N = 174)	35,1	50,0	4,6	3,4	—	6,9
— trzecim i kolejnym (N = 7)	28,6	—	14,3	14,3	—	42,8
W separacji (N = 108)	21,3	49,1	4,6	6,5	0,9	17,6
W konkubinacie (N = 171)	29,2	45,0	9,4	4,1	—	12,3
W stanie wolnym:						
— po rozwodzie (N = 112)	36,6	18,8	3,6	0,9	—	40,1
— kawaler, panna (N = 39)	30,8	5,1	—	—	—	64,1
W stanie wdowim (N = 4)	75,0	—	25,0	—	—	—
Ogółem	31,3	41,1	6,5	3,8	0,2	17,1

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że wśród badanych funkcjonariuszy najwięcej jest osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim (32,6%). Zdecydowanie mniej policjantów zadeklarowało pozostawanie w drugim związku małżeńskim (19,1%). Spory odsetek stanowiły osoby, które pozostają w nieformalnym związku partnerskim (konkubinacie) — 18,8%. W stanie wolnym po rozwodzie jest 12,3% badanych funkcjonariuszy, a 11,8% przyznało, że pozostaje w separacji. Wśród badanych policjantów zaledwie 4,3% jest w stanie wolnym (kawaler, panna), a 0,4% — w stanie wdowim. Stosunkowo niewielki odsetek — 0,8% — stanowią osoby pozostające w trzecim i kolejnym związku małżeńskim.

Analiza danych dotyczących posiadania dzieci pozwala stwierdzić, że największy odsetek badanej grupy stanowią funkcjonariusze posiadający dwoje

³ Z danych przedstawionych przez Główny Urząd Statystyczny opracowanych na podstawie informacji zebranych podczas Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 roku wynika, że wykształcenie wyższe posiada 17,5% Polaków. Najwięcej, bo aż 33% Polaków, posiada wykształcenie średnie, a 22,8% legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym. *Wyniki wstępne Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011*. [online] http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lu_nps2011_wyniki_nsp2011_22032012.pdf [dostęp: 30.12.2011].

dzieci (41,1%) oraz jedno dziecko (31,3%). Zdecydowanie mniej osób przyznało, że posiada troje dzieci (6,5%), czworo (3,8%), a także pięcioro i więcej dzieci (0,2%). 17,1% badanych nie posiada dzieci.

Istotnym elementem opisującym wszelkie badane grupy społeczne, społeczeństwa jest autodeklaracja religijności. Autodeklaracja religijności wpływa na postrzeganie norm i wartości moralnych i religijnych. Deklarowane wyznanie świadczy o przynależności do danej wspólnoty wyznaniowej, natomiast informacja na temat częstotliwości udziału w praktykach religijnych — o faktycznym poziomie religijności badanej zbiorowości. W badaniach przeprowadzonych wśród funkcjonariuszy zapytano o autodeklaracje religijności, przynależności do danego wyznania oraz częstotliwości praktyk religijnych. 85,7% badanych policjantów deklaruje, że jest osobą wierzącą, pozostałe — 14,3% — określa siebie jako osobę niewierzącą⁴. Spośród osób deklarujących wiarę najwięcej należy do wyznawców Kościoła rzymskokatolickiego — 94,2%. Niewielki odsetek respondentów deklaruje wyznanie ewangelicko-augsburskie (3,3%) oraz prawosławne (1,8%). Tylko 5 osób (0,6%) deklaruje przynależność do wspólnoty świadków Jehowy.

W różny sposób natomiast rozkładają się deklaracje częstotliwości udziału w praktykach religijnych. „Z socjologicznego punktu widzenia, praktyki religijne ujmowane są jako zachowania religijne, spełniane przez członków grupy religijnej. Nie oznacza to, że wszystkie one mają charakter zbiorowy czy publiczny. Niektóre z nich są w danej grupie religijnej spełniane indywidualnie i prywatnie. W socjologii religii istnieje podział na zachowania rytualne i instrumentalne” (MARIĄŃSKI, 2001: 459). Szczegółowe dane z przeprowadzonych wśród funkcjonariuszy badań zostały zebrane i przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5

Częstotliwość udziału respondentów w praktykach religijnych (w %) ($N = 782^5$)

Płeć	Częstotliwość							
	codziennie ($N = 1$)	kilka razy w tygodniu ($N = 4$)	raz w tygodniu ($N = 33$)	kilka razy w miesiącu ($N = 64$)	raz w miesiącu ($N = 156$)	kilka razy w roku ($N = 343$)	raz w roku ($N = 82$)	wcale ($N = 99$)
Kobieta ($N = 50$)	—	—	8,0	4,0	20,0	52,0	4,0	12,0
Mężczyzna ($N = 732$)	0,1	0,5	4,0	8,5	19,9	43,4	10,9	12,7
Ogółem	0,1	0,5	4,2	8,2	19,9	43,9	10,5	12,7

⁴ Wyniki badań przeprowadzonych przez ks. Edwarda Jarmocha wskazują, że 53,6% badanych Polaków deklaruje się jako osoby dość wierzące, 19,6% określa siebie jako zdecydowanie wierzących, 19,7% jest niezdecydowanych w kwestii religijności, a 3,8% jest obojętnych religijnie (JARMOCH, 2000: 386—387).

⁵ Liczba respondentów, którzy zadeklarowali się jako wierzący.

Analiza danych zawartych w tabeli 5 wskazuje, że najczęściej deklarowano udział w praktykach religijnych raz w tygodniu (43,9%). Co piąty respondent przyznał, że w praktykach religijnych uczestniczy kilka razy w miesiącu (19,9%). Stosunkowo wysoki odsetek, bo 12,7% badanych policjantów, przyznał, że codziennie uczestniczy w praktykach religijnych. Nieco mniej (10,5%) uczestniczy w nich kilka razy w tygodniu. 8,2% respondentów uczestniczy w praktykach religijnych raz w miesiącu, a 4,2% kilka razy w roku. Najrzadziej padała odpowiedź o całkowitym zaprzestaniu praktyk religijnych. Statystyki dotyczące praktyk religijnych są opracowywane najczęściej na podstawie danych o wyznaniu rzymskokatolickim. Z badań przeprowadzonych przez CBOS wśród osób deklarujących się jako wierzące wynika, że wskaźnik praktykujących raz w tygodniu wynosi 48%. Wśród badanych 20% bierze udział w praktykach religijnych kilka razy w roku, a 18% przeciętnie raz lub dwa razy w miesiącu. 8% respondentów w ogóle nie bierze udziału w praktykach religijnych, a 6% uczestniczy w nich kilka razy w tygodniu (BOGUSZEWSKI, oprac., 2012).

W badanej próbie znaleźli się funkcjonariusze o różnych cechach społeczno-demograficznych. Zarówno cechy społeczne respondentów, jak i te, które wynikają z ich służby w policji, mogą determinować ich sytuację zawodową i osobistą. Sytuacja zawodowa funkcjonariuszy (stopień służbowy, staż pracy, przynależność do określonego pionu służbowego) wpływają w sposób znaczący na ich życie zawodowe i osobiste. Znaczenie określonych cech społecznych i demograficznych dla funkcjonowania policjantów i ich rodzin zostanie opisane w rozdziale 5 pracy.

5. Funkcjonowanie rodzin policjantów a ich praca zawodowa — badania własne

Badania naukowe dowodzą, że praca zawodowa coraz częściej negatywnie wpływa na funkcjonowanie rodzin, że problemy służbowe są przenoszone na grunt osobisty i stają się udziałem wszystkich osób z najbliższego otoczenia¹. Jest to szczególnie widoczne w przypadku profesji obarczonych wysokim stopniem stresogenności, w których trudno jest całkowicie odseparować życie zawodowe od osobistego. Zawody wysokiego ryzyka charakteryzują się, oprócz wysokiego poziomu stresu, również bardzo trudnymi warunkami pracy, ściśle wiążącymi się z niebezpieczeństwem utraty życia, a nawet zdrowia.

Czy rzeczywiście rodziny funkcjonariuszy policji odczuwają skutki służby, jaką oni pełnią? Jakie miejsce w życiu policjanta zajmuje jego praca, a jakie rodzina? Czy pełnienie służby i narażenie na kontakt ze zjawiskami patologicznymi wpływa na codzienne życie funkcjonariuszy? Niniejszy rozdział zostanie poświęcony próbie znalezienia odpowiedzi między innymi na te oto pytania. Zostanie również podjęta próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu służba w policji determinuje style życia policjantów i ich rodzin. Jednocześnie weryfikacji zostanie poddana postawiona w toku badań hipoteza główna, wedle której wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa w sposób znaczący na funkcjonowanie rodzin funkcjonariuszy policji: poprzez osłabienie trwałości ich małżeństw, zwiększenie liczby rozwodów oraz stosowane metody wychowawcze.

¹ Zdaniem R. Burke'a, u 37% policjantów występują poważne problemy małżeńskie. Jednocześnie autor ten podkreślał, że wysoki poziom konfliktów w rodzinie koreluje dodatnio z występowaniem różnych stresorów w pracy, poziomem stresu zawodowego, poziomem wsparcia społecznego i wypalenia zawodowego (BURKE, 1987: 174—188). Z kolei S.E. Jackson i Ch. Maslach udowodniły, że wysoki poziom wypalenia zawodowego wpływa w sposób negatywny na relacje policjantów z małżonkami i dziećmi (JACKSON, MASLACH, 1982: 63—77; por. też: MAYNARD et al., 1980; OGIŃSKA-BULIK, 2003).

5.1. Miejsce pracy i rodziny w systemie wartości funkcjonariuszy policji

Waga i znaczenie poszczególnych elementów życia danego człowieka stanowią bardzo istotne wyznaczniki i źródło wiedzy o tym człowieku. Na podstawie wartości, jakim jednostka w życiu hołduje, można stwierdzić, czy bliżej jej do określenia „człowiek pracy” czy „człowiek rodzinny”, czy też jeszcze inna kategoria będzie odpowiednia do opisu danej osoby. Wartości są w życiu bardzo ważne, gdyż w istocie determinują cele i kierunek działań ludzkich. To wyznawane wartości decydują o tym, w jakim kierunku będzie podążał rozwój jednostki oraz całych społeczeństw. Wydaje się, że w przypadku zawodów wysokiego ryzyka praca jest istotną wartością, a miejsce pracy w życiu osób wykonujących tego typu profesję jest znaczące. W jaki sposób kształtują się wartości w życiu funkcjonariusza policji? Czy rzeczywiście praca jest najważniejsza, a wszystkie inne elementy życia są jej podporządkowane? Respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: *Co jest — w Pana/Pani życiu — najważniejsze? Proszę o wybór jednej — najważniejszej dla Pana/Pani — wartości*. Zdecydowanie najwięcej wskazań dotyczyło wartości rodziny (43,8%). Znacznie mniej policjantów przyznało, że najważniejszą wartością w ich życiu jest praca zawodowa (21,6%), zdrowie (19,6%). Znikomy odsetek funkcjonariuszy wskazywał na religię oraz pieniądze jako najważniejsze wartości w ich życiu. Odpowiedzi funkcjonariuszy na pytanie o wartości zostały zamieszczone w tabeli 6.

Zdecydowanie najbardziej cenioną wartością w życiu funkcjonariuszy policji (najczęściej wskazywaną przez respondentów wartością) jest rodzina². Prawie połowa badanych policjantów wskazała na rodzinę jako najważniejszą wartość w ich życiu (43,8%). Drugą najczęściej wymienianą przez respondentów wartością jest praca zawodowa (21,6%). Z pojęciem pracy zawodowej bardzo często łączy się inne zagadnienie, a mianowicie wartość pieniądza. Zaledwie 5,2% badanych policjantów wskazało, że pieniądze są najważniejsze w życiu. Jest to ta wartość, która z podanych w kafeterii odpowiedzi była najrzadziej przez respondentów wybierana.

² Wyniki moich badań pokrywają się z wynikami badań przeprowadzonych przez Urszulę Swadźbę w wybranych miejscowościach byłego województwa katowickiego (dzisiejszego śląskiego). W badaniach U. Swadźby okazało się, że najważniejszą wartością jest właśnie rodzina (33% wskazań). Kolejnymi wybieranymi przez respondentów tych badań wartościami były praca oraz wiara w Boga (26% oraz 20,8%). Należy jednak zauważyć, że respondenci mieli do wyboru odmienną kafeterię odpowiedzi, która polegała na rangowaniu (por. SWADŹBA, 2001: 146).

Tabela 6

Wartości w życiu funkcjonariusza policji (w %) ($N = 912$)

Zmienna	Wartość						
	rodzina ($N = 399$)	praca zawodowa ($N = 197$)	pieniądze ($N = 47$)	religia ($N = 57$)	zdrowie ($N = 179$)	inne ($N = 2$)	nie wiem ($N = 31$)
1	2	3	4	5	6	7	8
Płeć $\chi^2 = 7,329$; $df = 6$; $\chi^2_{0,05} = 12,5916$; $V \text{ Cramera} = 0,090$							
Kobiety ($N = 57$)	43,8	29,8	8,8	5,3	8,8	—	3,5
Mężczyźni ($N = 855$)	43,7	21,1	4,9	6,3	20,4	0,3	3,3
Ogółem	43,8	21,6	5,2	6,3	19,6	0,2	3,3
Wiek (w latach) $\chi^2 = 87,089$; $df = 30$; $\chi^2_{0,05} = 43,7730$; $V \text{ Cramera} = 0,138$							
21—30 ($N = 62$)	9,7	54,8	3,2	8,1	16,1	1,6	6,5
31—35 ($N = 113$)	34,5	30,1	6,2	8,0	18,6	—	2,6
36—40 ($N = 332$)	47,0	18,7	5,1	6,6	17,2	0,3	5,1
41—45 ($N = 328$)	48,8	16,8	5,5	5,5	21,6	—	1,8
46—50 ($N = 60$)	50,0	16,7	5,0	3,3	23,3	—	1,7
Powyżej 51 ($N = 17$)	47,1	11,8	—	5,9	35,2	—	—
Rodzaj służby $\chi^2 = 54,772$; $df = 12$; $\chi^2_{0,05} = 21,0261$; $V \text{ Cramera} = 0,173$							
Kryminalna ($N = 287$)	21,3	28,2	2,4	2,1	22,7	—	23,3
Prewencyjna ($N = 516$)	23,1	25,0	3,1	3,5	13,7	0,4	31,2
Wspomagająca ($N = 109$)	41,3	35,8	0,9	1,8	13,8	—	6,4
Stopień służbowy $\chi^2 = 138,812$; $df = 60$; $\chi^2_{0,05} = 79,0819$; $V \text{ Cramera} = 0,159$							
Starszy posterunkowy ($N = 23$)	17,4	39,1	4,3	—	17,4	—	21,8
Sierżant ($N = 62$)	24,2	24,2	3,2	1,6	19,4	—	27,4
Starszy sierżant ($N = 57$)	17,5	31,6	3,5	—	14,0	1,8	31,6
Sierżant sztabowy ($N = 58$)	25,9	22,4	3,4	5,2	1,7	—	41,4
Młodszy aspirant ($N = 124$)	12,9	30,6	2,4	3,2	14,6	—	36,3
Aspirant ($N = 132$)	20,5	22,7	3,8	3,8	8,3	0,8	40,1
Starszy aspirant ($N = 212$)	23,6	27,4	2,8	2,4	19,8	—	24,0
Aspirant sztabowy ($N = 128$)	32,0	23,4	1,6	3,2	28,9	—	10,9
Podkomisarz ($N = 78$)	44,9	32,1	—	3,8	12,8	—	6,4
Komisarz ($N = 29$)	31,0	37,9	—	—	27,6	—	3,5
Nadkomisarz ($N = 9$)	33,4	22,2	11,1	11,1	—	—	22,2

cd. tab. 6

1	2	3	4	5	6	7	8
Miejsce pracy $\chi^2 = 163,541$; $df = 30$; $\chi^2_{0,05} = 43,7730$; $V \text{ Cramera} = 0,189$							
Posterunek ($N = 75$)	13,3	17,3	4,0	2,7	34,7	1,3	26,7
Komisariat ($N = 236$)	22,9	20,3	3,4	4,2	4,7	—	44,5
Komenda miejska ($N = 302$)	22,6	28,8	2,6	2,0	16,2	—	27,8
Komenda powiatowa ($N = 121$)	21,5	33,1	3,3	3,3	25,6	—	13,2
Komenda wojewódzka ($N = 69$)	31,9	31,9	—	2,9	27,6	1,4	4,3
Szkoła Policji, ośrodek szkolenia ($N = 109$)	41,3	35,8	0,9	1,8	13,8	—	6,4
Wykształcenie $\chi^2 = 50,599$; $df = 24$; $\chi^2_{0,05} = 36,4150$; $V \text{ Cramera} = 0,118$							
Zasadnicze zawodowe ($N = 19$)	21,1	26,3	—	5,2	21,1	—	26,3
Średnie ogólnokształcące ($N = 140$)	22,1	21,4	3,6	0,7	18,6	0,7	32,9
Średnie zawodowe ($N = 426$)	20,7	26,5	2,1	3,1	20,0	—	27,6
Policealne ($N = 35$)	31,4	40,0	—	2,9	25,7	—	—
Wyższe ($N = 292$)	31,2	29,8	3,4	3,4	9,2	0,4	22,6
Stan cywilny $\chi^2 = 195,785$; $df = 42$; $\chi^2_{0,05} = 58,1240$; $V \text{ Cramera} = 0,189$							
W związku małżeńskim:							
— pierwszym ($N = 297$)	23,6	29,0	3,0	4,7	0,3	19,5	19,9
— drugim ($N = 174$)	31,0	14,4	2,3	1,7	—	22,4	28,2
— trzecim i kolejnym ($N = 7$)	71,4	14,3	—	—	—	—	14,3
W separacji ($N = 108$)	25,9	42,7	8,3	8,3	0,9	13,0	0,9
W konkubinacie ($N = 171$)	25,1	21,1	1,2	0,0	—	5,8	46,8
W stanie wolnym:							
— po rozwodzie ($N = 112$)	6,3	38,4	—	—	—	21,4	33,9
— panna, kawaler ($N = 39$)	46,2	25,6	—	—	—	12,8	15,4
Wdowiec/wdowa ($N = 4$)	—	50,0	—	—	—	25,0	25,0
Wierzący $\chi^2 = 80,065$; $df = 6$; $\chi^2_{0,05} = 12,5916$; $V \text{ Cramera} = 0,296$							
Tak ($N = 782$)	24,2	28,0	2,2	2,6	0,3	13,0	29,7
Nie ($N = 130$)	27,7	23,1	5,4	3,8	—	37,7	2,3

Kocham swoją pracę, jest moją pasją i mogę się w niej spełniać, ale zdecydowanie najważniejsza jest dla mnie moja rodzina. Pracę zawsze można zmienić, a rodzina pozostaje, jest czymś stałym i najważniejszym w moim życiu. Gdybym musiała kiedyś (czego oczywiście bym nie chciała) wybierać między służbą w Policji a rodziną, to bez wahania wybrałabym oczywiście rodzinę (kobieta, 38 lat, 13 lat służby).

Bardzo istotną z punktu widzenia życia człowieka wartością jest zdrowie, ponieważ tylko osoby cieszące się dobrym zdrowiem mogą w pełni realizować się w życiu codziennym (oczywiście wszelkiego rodzaju schorzenia nie wykluczają aktywności jednostki ani efektywności jej działań — wszystko bowiem jest kwestią woli człowieka). Jakże zatem postawy wobec zdrowia reprezentowali funkcjonariusze, którzy odpowiadali na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety? Co ciekawe, na wartość zdrowia, jako fundamentalnego elementu życia ludzkiego, wskazywało stosunkowo niewielu respondentów biorących udział w niniejszych badaniach — 19,6%³.

Zdrowia tak naprawdę się nie docenia, dopóki nic złego nie dzieje się w organizmie. Za słowami J. Kochanowskiego można by stwierdzić: „Szlachetne zdrowie, nikt się nie dowie, jako smakujesz, aż się zepsujesz”. Moim zdaniem jest w tym dużo prawdy, bo dopóki nic nam nie dolega, to nie zastanawiamy się nad zdrowiem jako istotną wartością w naszym życiu, dopiero wtedy, gdy zaniemożemy, uświadamiamy sobie, jak ważne jest dla nas zdrowie (kobieta, 42 lata, 16 lat służby).

Wielu rozmówców w wywiadach swobodnych podkreślało, że to wszystko, co osiągnęli i jeszcze mogą osiągnąć, nie cieszyłoby ich tak bardzo, gdyby nie religia. W ich opinii to właśnie religia dodaje sił i sprawia, że wszelkie działania człowieka mają głębszy sens.

Ta ciągle pogoń za pieniądzem, gromadzenie majątku, spalanie się dla osiągnięcia kolejnego wytyczonego celu nie byłyby w ogóle ważne, gdyby nie wiara, że wszystko, co robimy, kiedyś do nas wróci i będziemy z tego rozliczeni. [...] Czy wierzę? Oczywiście, bo tylko wiara pozwala

³ Jest to wynik odmienny od uzyskanego w badaniach przeprowadzonych w 2010 roku przez Centrum Badania Opinii Społecznej, zgodnie z którymi to właśnie zdrowie stanowi najwyższą wartość w życiu badanych Polaków (97% uważa je za ważne, a 85% — za bardzo ważne). Na kolejnych pozycjach w badaniach CBOS znalazły się takie wartości, jak: szczęście rodzinne oraz uczciwe życie, szacunek innych osób, spokój, pomyślność ojczyzny i grono przyjaciół. Praca zawodowa znalazła się dopiero na ósmym miejscu, a wiara w Boga aż na jedenastym miejscu (por. BOGUSZEWSKI, 2011). Należy jednak podkreślić, że w moich badaniach respondenci mogli wskazać wyłącznie jedną wartość, która w ich opinii jest zdecydowanie najważniejsza.

mi się uporać z tym wszystkim, czego doświadczam każdego dnia w pracy. Muszę jednak przyznać, że kiedyś to zło właśnie sprawiało, że nachodziły mnie momenty zwątpienia, bo skoro Bóg jest dobry, to czemu pozwala na tyle zła na świecie? Ale z czasem zrozumiałem, że Bóg po to dał nam wolną wolę, abyśmy sami zdecydowali, czy wybieremy drogę zła czy dobra. Ja mam nadzieję, że jestem po właściwej stronie, a dzięki służbie w policji, mogę to udowodniać każdego dnia (mężczyzna, 47 lat, 25 lat służby).

Zacytowana wypowiedź jednego z respondentów nie reprezentuje poglądów większości, w przeprowadzonych przeze mnie badaniach bowiem zaledwie 6,2% policjantów stwierdziło, że religia jest najważniejsza w ich życiu⁴.

Jak dowiodły analizy kwestionariuszy, najważniejszą wartością w życiu badanych funkcjonariuszy jest rodzina. Mniejsze znaczenie ma dla nich praca zawodowa oraz zdrowie. Niewielki odsetek respondentów wskazał również na znaczenie wiary i pieniędzy w ich życiu.

Analiza zawartych w tabeli 6 wyników badań wskazuje, że nie istnieją znaczące różnice w postrzeganiu wartości przez kobiety oraz mężczyzn pracujących w policji. Brak związku między płcią a wartościami życiowymi potwierdza wynik testu $\chi^2_{0,05} = 12,5916$ ($\chi^2 = 7,329$; $df = 6$) oraz testu V Cramera = 0,090.

Odmienne przedstawia się natomiast analiza wskazań najważniejszej wartości przez funkcjonariuszy z poszczególnych kategorii wiekowych. Wyniki testu $\chi^2_{0,05} = 43,7730$ ($\chi^2 = 87,089$; $df = 30$) oraz V Cramera = 0,138 wskazują na istnienie zależności między wiekiem i wartościami życiowymi respondentów. Dla funkcjonariuszy w wieku 21–30 lat zdecydowanie najważniejszą wartością w życiu jest praca zawodowa (54,8%). Drugą najczęściej wybraną przez nich odpowiedzią była wartość zdrowia (16,1%). Rodzina jako wartość w odpowiedziach najmłodszych respondentów znalazła się dopiero na trzecim miejscu (9,7%). Można zatem przypuszczać, że to pokolenie funkcjonariuszy na tym etapie życia stawia na rozwój zawodowy, karierę, a założenie rodziny albo pozostawia na czas późniejszy, albo zupełnie pomija w swoich życiowych planach. Dla badanych z kolejnych kategorii wiekowych najważniejszą wartością w życiu była jednak rodzina. Należy zauważyć, że w przypadku policjantów w wieku 31–35 lat rodzina uzyskała tylko 4,4% więcej zwolenników niż druga na liście praca zawodowa. Widać tutaj następującą zmianę w kwestii priorytetów i planów życiowych. Pokolenie 31–35-latków zaczyna dostrzegać konieczność stabilizacji i ułożenia sobie życia, co w ich opinii stanowi założenie rodziny. Jak podkreślano, respondenci z pozostałych kategorii wiekowych najczęściej

⁴ W badaniach przeprowadzonych przez Urszulę Swadźbę na religię jako najważniejszą wartość w życiu wskazało 35,5% respondentów, jednak nie wskazywali oni na jedną najważniejszą wartość, ale pytanie miało charakter rangowania ważności poszczególnych wartości (por. SWADŹBA, 2012).

wskazywali na istotne znaczenie rodziny w ich życiu, jednak można zauważyć zmianę w stosunku do drugiej pod względem częstotliwości wybieranej wartości. Dla policjantów w wieku 36—40 lat — podobnie jak dla ich kolegów w wieku 31—35 lat — drugą najważniejszą wartością (drugą najczęściej wybieraną) jest praca zawodowa. Natomiast analizując odpowiedzi respondentów w wieku powyżej 41 lat, można zauważyć, że po rodzinie najbardziej cenione jest przez nich zdrowie. Mamy tutaj również do czynienia z pewną tendencją: wraz z wiekiem funkcjonariuszy maleje znaczenie pracy zawodowej, a wzrasta znaczenie zdrowia. Widać zatem, że priorytety życiowe zmieniają się wraz z wiekiem badanych — od orientacji na zrobienie kariery zawodowej, poprzez wybieranie rodziny jako najważniejszej wartości, aż po docenianie dobrego zdrowia.

Z perspektywy czasu i moich doświadczeń widzę, że system wartości i priorytetów życiowych zmienia się w ciągu życia. Na własnym przykładzie mogę powiedzieć, że doszło we mnie do istotnej ewolucji od buntownika nastawionego na zdobywanie świata i pomnażanie majątku, poprzez karierowicza, aż do skupionego na wierze i życiu rodzinnym wyciszonego „staruszka”, jakim jestem dzisiaj (mężczyzna, 44 lata, 20 lat służby).

Na podstawie wyników badań należy stwierdzić, że dla osób w wieku 21—30 lat najważniejsza jest praca zawodowa. Dla respondentów z pozostałych kategorii wiekowych najważniejszą wartością jest rodzina.

Można powiedzieć, że choć dla wielu badanych policjantów praca stanowi źródło samorealizacji i powołanie, to jednak decydującą wartością w ich życiu jest rodzina, szczęście rodzinne. Praca — choć znalazła się na drugiej i trzeciej pozycji — tylko dla najmłodszego pokolenia (osób w wieku 21—40 lat) jest ważniejsza od dobrego zdrowia.

Mając na względzie specyficzny charakter pracy, jaką jest służba w policji, należy zweryfikować, czy rodzaj czynności i obowiązków służbowych w jakikolwiek sposób wpływa na wartości, jakimi policjanci poszczególnych pionów kierują się w swoim życiu. Z przeprowadzonych badań wynika, że mamy do czynienia z pewnymi różnicami w postawach reprezentowanych przez funkcjonariuszy różnych pionów służbowych. Potwierdza to analiza wyników testu $\chi^2_{0,05} = 21,0261$ ($\chi^2 = 54,772$; $df = 12$) oraz współczynnik V Cramera = 0,173, które wskazują na istnienie zależności między rodzajem służby a wartościami w życiu funkcjonariuszy. Dla respondentów służby kryminalnej oraz prewencyjnej najważniejszą wartością w życiu jest praca zawodowa (28,2% — pion kryminalny; 25% — pion prewencyjny). Drugą najczęściej wskazywaną przez przedstawicieli służby kryminalnej wartością było zdrowie (22,7%). Rodzina znalazła się wśród wskazywanych wartości dopiero na trzeciej pozycji (21,3%).

Z kolei funkcjonariusze prewencji po pracy zawodowej cenią sobie najbardziej właśnie rodzinę, na którą postawiło 23,1% badanych. Zdrowie to trzecia najczęściej wymieniana przez nich wartość — 13,7%. Zdecydowanie odmiennie przedstawiają się wyniki odpowiedzi policjantów z pionu wspomagającego, dla których najważniejsza jest rodzina (41,3%). Wielu respondentów z tego pionu wskazało również na pracę zawodową jako najwyższą wartość (35,8%). Podobnie jak w przypadku przedstawicieli prewencji trzecią najczęściej wskazywaną przez funkcjonariuszy pionu wspomagającego wartością było zdrowie (13,8%). Na kolejnych miejscach w rankingu funkcjonariuszy wszystkich pionów znalazły się religia oraz pieniądze. Najważniejszy wniosek z tej części badań jest taki, że dla funkcjonariuszy pionu kryminalnego i prewencyjnego najważniejszą wartość stanowi praca zawodowa, z kolei funkcjonariusze służby wspomagającej najczęściej wskazywali na znaczenie rodziny jako najwyższej wartości w ich życiu.

Policjantom z kryminalnego, z uwagi na rodzaj pracy, bardzo trudno jest utrzymać prawidłowe relacje z najbliższymi, z rodziną. Prawie połowa z tych, których znam, jest albo po rozwodzie, albo w separacji, albo żyje sobie „na kocią łapę, bo tak jest prościej”. Zauważyłem, że ta praca wypaczyła w nich normalny obraz świata, a przez niepowodzenia osobiste (w głównej mierze spowodowane wykonywaną pracą zawodową) rodzina przestała mieć dla nich istotne znaczenie. Znaleźli oni sobie substytut życia rodzinnego właśnie w zaangażowaniu w pracę zawodową (mężczyzna, 39 lat, 16 lat służby).

Można zatem wysnuć wniosek, że postawa wobec określonych wartości jest w tym wypadku ściśle związana z charakterem obowiązków służbowych poszczególnych policjantów oraz z warunkami, w jakich obowiązki te są przez nich wypełniane.

W analizach postaw policjantów (z uwzględnieniem ich przynależności do poszczególnych pionów), wobec określonych wartości w życiu należy również podkreślić wybór życiowych wartości w zależności od zajmowanego stanowiska służbowego. Stopnie służbowe w policji świadczą bowiem o przynależności funkcjonariuszy do określonej grupy, i nie mam tutaj na myśli przynależności do odpowiedniego korpusu, co następuje jakby „z urzędu”, ale przynależność do grup nieformalnych, które w tym środowisku zawodowym tworzą się właśnie ze względu na podział na określone stopnie. Czy fakt osiągnięcia określonej pozycji w hierarchii policyjnej wpływa na wyznawane przez funkcjonariuszy wartości, czy też nie ma większego znaczenia dla postaw, jakie policjanci reprezentują?

Wyniki analizy danych z tabeli 6 wskazują, że istnieje związek między stopniem służbowym policjanta a wyznawanymi przez niego wartościami.

Osoby mające poszczególne stopnie służbowe w różny sposób postrzegają wartości w swoim życiu. Respondenci w stopniu starszego posterunkowego stosunkowo najczęściej wskazywali na znaczenie pracy zawodowej jako najwyższej wartości w ich życiu (39,1%). Na drugim miejscu wśród najczęściej wybieranych w tej grupie wartości były *ex aequo* rodzina oraz zdrowie (17,4%). Z kolei dla funkcjonariuszy w stopniu sierżanta najważniejszą wartością jest rodzina oraz praca zawodowa (24,2%). Zdrowie było trzecią najczęściej wybraną przez nich wartością (19,4%). Respondenci w stopniu starszego sierżanta najczęściej wskazywali na pracę zawodową (31,6%). Rodzinę wybierało prawie o połowę mniej badanych spośród osób mających ten stopień służbowy (17,5%). Jeszcze mniej osób wskazało na znaczenie zdrowia (14%). W opinii większości sierżantów sztabowych najważniejsza w ich życiu jest rodzina (25,9%) oraz praca zawodowa (22,4%). Co ciekawe, trzecią najczęściej wskazywaną wartością w tej grupie była religia (5,2%), a zdrowie znalazło się na miejscu ostatnim, po wartości pieniądza. Taki rozkład wyników może być związany z faktem, że niemal połowa badanych sierżantów sztabowych (41,4%) nie była w stanie udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące najważniejszej wartości w życiu. Funkcjonariusze w stopniu młodszego aspiranta stosunkowo najczęściej wskazywali na pracę zawodową jako najważniejszą wartość w ich życiu (30,6%). Wielu z nich stwierdziło, że najwyższą wartość ma dla nich zdrowie (14,6%). Niewielu mniej przyznało, iż wartością nadrzędną jest rodzina (12,9%). Aspiranci oraz starsi aspiranci traktują pracę zawodową jako najistotniejszy element życia (22,7% — aspirant; 27,4% — starszy aspirant). Drugą najczęściej wskazywaną przez wymienionych badanych wartością była rodzina (20,5% — aspiranci; 23,6% — starsi aspiranci). Odpowiedzi udzielone przez aspirantów sztabowych oraz podkomisarzy wskazują, że istotną wartość w ich życiu stanowi rodzina (32% — aspirant sztabowy; 44,9% — podkomisarz). Mniej osób przyznało, że ceni sobie najbardziej pracę zawodową (23,4% — aspirant sztabowy; 32,1% — komisarz). Należy podkreślić, że odsetek wskazań podkomisarzy na wartość rodziny jako najistotniejszą był stosunkowo największy. Respondenci legitymujący się stopniem komisarza najczęściej wskazywali na wartość pracy zawodowej (37,9%), lecz również spory odsetek tej grupy badanych przyznał, że to rodzina jest w ich życiu najważniejsza (31%). Niewielu mniej, bo 27,6% komisarzy, w dobrym zdrowiu widzi najwyższą wartość. Wart podkreślenia jest także fakt, że wśród wszystkich badanych grup (wyłonionych z uwzględnieniem stopnia służbowego) to właśnie osoby w stopniu komisarza stosunkowo najrzadziej nie były w stanie odpowiedzieć na pytanie dotyczące wartości w życiu. Dla funkcjonariuszy w stopniu nadkomisarza najważniejsza jest rodzina (33,4%), a na drugim miejscu — praca zawodowa (22,2%).

Wybór najważniejszej wartości w życiu ściśle łączy się z posiadaniem określonego stopnia służbowego, co z kolei jest również w pewnym stopniu związane z wiekiem oraz ze stażem pracy. Można zauważyć tendencję: funk-

cjonariusze niższych stopni służbowych byli nieco bardziej skłonni wybierać pracę zawodową jako najważniejszą wartość życiową (wyjątek stanowią tutaj sierżanci sztabowi). Natomiast respondenci legitymujący się wyższym stopniem służbowym nieco częściej wskazywali na wartość rodziny (wyjątek stanowią tutaj osoby w stopniu komisarza). Należy zatem stwierdzić, że etap uzyskiwania poszczególnych stopni służbowych i rozwoju zawodowego oraz okres stabilizacji zawodowej policjantów zmienia ich system wartości — ważniejsza od pracy staje się rodzina. Ważnym czynnikiem w życiu funkcjonariuszy policji jest również zdrowie, które — jak podkreślali respondenci w wywiadach — jest tak samo ważne jak rodzina czy praca zawodowa, ponieważ stanowi warunek niezbędny aktywności zarówno zawodowej, jak i osobistej — rodzinnej.

Wpływ na wybór najcenniejszych wartości przez funkcjonariuszy policji ma również miejsce pełnienia służby, jednostka macierzysta.

W mojej opinii środowisko, w jakim się na co dzień przebywa, wpływa w sposób znaczący na system wartości. Jeśli w najbliższym otoczeniu znajdują się osoby, które cenią sobie przede wszystkim zabawę, to z czasem człowiek również kieruje swoje zainteresowania i aktywność w tym kierunku. Jeśli natomiast wśród osób, z którymi mamy najczęściej kontakt i bezpośrednią styczność, są zwolennicy życia rodzinnego, to i my z czasem zaczynamy zwracać większą uwagę na ten aspekt życia człowieka (kobieta, 44 lata, 18 lat służby, zajmująca kierownicze stanowisko w jednej z komend miejskich).

Analiza zebranego materiału dowodzi, że miejsce pełnienia służby ma znaczenie w określaniu najważniejszych wartości życiowych. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 43,7730$ ($\chi^2 = 163,541$; $df = 24$) oraz współczynnik V Cramera = 0,189 wskazują na istnienie zależności między miejscem służby a postrzeganiem wartości życiowych przez policjantów. Pełniący swoją służbę na posterunkach policji respondenci wskazywali najczęściej na znaczenie zdrowia w ich życiu (34,7%). Zdecydowanie mniej badanych wskazało na wartość pracy zawodowej (17,3%) oraz rodziny (13,3%). Odmiennie natomiast prezentują się odpowiedzi udzielone przez funkcjonariuszy pracujących na komisariatach. Dla tych respondentów najważniejszą wartością w życiu jest rodzina (22,9%) oraz praca zawodowa (20,3%). Należy zauważyć, że niemal połowa badanych z tej kategorii (44,5%) nie była w stanie określić, jaka wartość jest w ich życiu najważniejsza. Policjanci z komend miejskich i powiatowych stosunkowo najczęściej wskazywali na znaczenie i wartość pracy zawodowej w ich życiu (28,8% — komenda miejska; 33,1% — komenda powiatowa). Drugą najczęściej wybraną przez tych badanych wartością była rodzina (22,6% — komenda miejska; 21,5% — komenda powiatowa). Z kolei funkcjonariusze pełniący służbę w komendach wojewódzkich na równi wymieniali rodzinę oraz pracę zawodową jako wartości

życiowe (po 31,9%). Wielu z pracujących w komendach wojewódzkich uważa, że to zdrowie jest najwyższym dobrem (27,6%). Respondenci ci w stosunkowo najmniejszym stopniu mieli problem z udzieleniem odpowiedzi na pytanie o najważniejszą wartość w życiu. Również funkcjonariusze ze szkół i z ośrodków szkolenia bardzo rzadko przyznawali, że nie są w stanie odpowiedzieć na pytanie o wartości w życiu. W tej grupie badanych stosunkowo najczęściej wskazywaną wartość stanowiła rodzina (41,3%), choć praca zawodowa była również często wybierana (35,8%). Analiza wskazań funkcjonariuszy z poszczególnych jednostek policji pokazuje, że również miejsce pełnienia służby ma znaczenie w postrzeganiu wartości w życiu. Należy jednak zaznaczyć, że w rzeczywistości to nie miejsce wpływa na określone postawy oraz wartości, ale przede wszystkim sami zainteresowani decydują o tym, co jest w ich życiu najważniejsze i czym chcą się kierować. Czynnikiem, który również może odgrywać znaczącą rolę w kwestii wyboru wartości życiowych, mogą być inni ludzie, którzy pracują w tym samym miejscu, a prezentują określone postawy życiowe. Codzienne interakcje i stopień zażyłości łączącej pracowników może w sposób mniej lub bardziej znaczący wpływać na wyznawane przez poszczególne osoby wartości życiowe.

W analizie wyznawanych wartości życiowych bardzo ważnym elementem jest wykształcenie respondentów i jego wpływ na wyznawane wartości. Wyniki badań dowiodły, że istnieje również zależność między wykształceniem badanych funkcjonariuszy a najważniejszą wartością w ich w życiu. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 36,4150$ ($\chi^2 = 50,599$; $df = 24$), a także wynik V Cramera = 0,118 potwierdzają występowanie zależności między tymi dwoma elementami. Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym stosunkowo najczęściej wskazywali na wartość pracy zawodowej w ich życiu (26,3%). Na drugim miejscu wśród najczęściej wybieranych przez tych policjantów wartości były rodzina oraz zdrowie (po 21,1%). Z kolei osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w swoich odpowiedziach najczęściej wybierały wartość rodziny (22,1%), nieco rzadziej przyznawały, że to praca zawodowa jest w ich życiu najważniejsza (21,4%). Dla osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym najważniejsza w życiu jest praca zawodowa (26,5% — średnie zawodowe; 40% — policealne). Drugą najczęściej wskazywaną przez tych respondentów wartość stanowi rodzina (20,7% — średnie zawodowe; 31,4% — policealne). Należy podkreślić, że żaden z funkcjonariuszy z wykształceniem policealnym nie miał kłopotu z udzieleniem odpowiedzi na pytanie o najważniejszą wartość w życiu. Wśród policjantów posiadających dyplom ukończenia studiów wyższych stosunkowo najczęściej wskazywaną wartością była rodzina (31,2%). Niewielu mniej — 29,8% funkcjonariuszy z wykształceniem wyższym — za najważniejszą wartość w życiu uznało pracę zawodową. Wyniki badań wskazują zatem, że istnieje zależność między wyznawanymi wartościami a wykształceniem funkcjonariuszy policji.

Postawa wobec określonych wartości życiowych, jak wiele innych aspektów ludzkiego życia, jest kształtowana przez bardzo wiele czynników. Na określony stosunek do danej wartości może wpływać również sytuacja osobista. Inny bowiem może być stosunek do wartości rodziny osoby, która nigdy nie była w poważnym związku uczuciowym, inny osoby, która żyje w konkubinacie, a jeszcze inny osoby, która żyje w związku małżeńskim. Stan cywilny może wpływać także na postawę wobec innych wartości, na przykład pieniądza, które mogą być ważne dla zapewnienia rodzinie odpowiednich warunków życia. Jeszcze inaczej może być przez respondentów postrzegana praca zawodowa i jej znaczenie: inne podejście do pracy zawodowej będzie miała osoba pozostająca w związku małżeńskim, inne osoba, która przeżyła rozwód, a jeszcze inne kawaler czy panna.

Uważam, że system wartości opiera się na sytuacji osobistej człowieka. Ktoś, kto ma rodzinę, dla kogo jest ona najważniejsza, zawsze będzie sytuował ją na wysokiej pozycji w hierarchii wartości. I przeciwnie, dla kogoś, kto z wyboru pozostaje sam, rodzina nie będzie wysoko cenioną wartością (mężczyzna, 34 lata, 8 lat służby).

W jaki sposób kształtuje się zatem postawa respondenta wobec określonych wartości w zależności od jego stanu cywilnego? Wśród respondentów, którzy zadeklarowali pozostawanie w pierwszym związku małżeńskim, najbardziej cenioną wartością jest — co wydaje się nieco zaskakujące — praca zawodowa — 29% wskazań. Z kolei policjanci biorący udział w badaniach, ci, którzy są w drugim i kolejnym związku małżeńskim, najczęściej wskazywali na rodzinę jako najistotniejszy element ich życia (31% — osoby w drugim związku małżeńskim; 71,4% — osoby w trzecim i kolejnym związku małżeńskim). Pracę zawodową cenią sobie stosunkowo najczęściej policjanci, którzy pozostają w separacji małżeńskiej (42,7%). Tutaj można by zadać pytanie: czy stosunek do pracy zawodowej jako najwyższej wartości w życiu jest przyczyną czy też skutkiem sytuacji osobistej, w jakiej owi funkcjonariusze się znaleźli? Opinie na ten temat mogą być podzielone. Jak stwierdził jeden z respondentów:

Praca zawodowa może być zarówno ucieczką od problemów osobistych, jak i stanowić ich źródło. Czasem trudno stwierdzić, czy najpierw było nadmierne zaangażowanie w budowanie kariery, czy dopiero po rozpadzie związku człowiek mocniej skupił się na pracy zawodowej. Z moich obserwacji wynika, że nie ma na to reguły, choć wiem, że ucieczka w pracę nie daje pożądanego ukojenia (mężczyzna, 45 lat, 20 lat służby, w drugim związku małżeńskim).

Osoby żyjące w związkach kohabitacyjnych najbardziej w swoim życiu cenią wartość rodziny (25,1%). Z kolei dla osób w stanie wolnym po rozwodzie

najważniejszą wartością jest praca zawodowa (38,4%). Tutaj również można by się zastanawiać, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu traktowanie pracy zawodowej jako najważniejszego elementu życia jest przyczyną lub konsekwencją sytuacji osobistej tych respondentów. Być może fakt, że praca była najważniejsza w życiu tych funkcjonariuszy, przyczynił się do rozpadu ich małżeństw. Może być również tak, że zakończenie małżeństwa i utrata (w pewnym sensie) stabilizacji uczuciowej i osobistej przewartościowały dotychczas wyznawane przez policjanta zasady i realizowane priorytety. Również w życiu osób stanu wolnego — mam tutaj na myśli kawalerów oraz panny — rodzina jest najważniejsza (46,2%). Z kolei wdowcy, którzy wzięli udział w badaniach, przyznali, że to praca zawodowa jest najważniejszą dla nich wartością (50%). Taki stan rzeczy może być bezpośrednią konsekwencją straty bliskiej osoby i konieczności znalezienia sobie jakiegoś celu, który miałby zastąpić pustkę powstałą po śmierci współmałżonka.

Istnieje związek między stosunkiem do określonych wartości a stanem cywilnym badanych respondentów. Ciekawe jest to, że dla osób w drugim i kolejnym związku małżeńskim, osób w konkubinacie oraz dla kawalerów i panien rodzina stanowi najważniejszą wartość w życiu. Praca zawodowa natomiast jest najważniejsza dla respondentów z aż czterech kategorii badanych: dla osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim, dla osób pozostających w separacji, w stanie wolnym po rozwodzie oraz wdowców. Spośród wszystkich badanych respondentów najwięcej osób niepotrafiących określić najważniejszej wartości w życiu było wśród żyjących w związkach kohabitacyjnych (46,8%). Być może — w związku z określoną sytuacją osobistą — osoby te znalazły się na swego rodzaju rozdrożu życia i poszukują jego dalszego kierunku, a w danym momencie trudno im określić, co tak naprawdę jest w ich życiu najważniejsze.

Kwestię wartości i ich miejsca w życiu człowieka w wielu przypadkach determinuje religia. Wiara oraz kierowanie się wartościami religijnymi często determinuje postawy i wartości, jakie jednostka reprezentuje w swoim życiu. Wiara religijna to nie tylko kwestia wewnętrznych przeżyć człowieka, lecz także określona postawa w życiu wynikająca z etyki, zasad moralnych, ale również ze stosunku do poszczególnych wartości.

Dane w tabeli 6 (na s. 95—96) ukazują postawy badanych funkcjonariuszy wobec poszczególnych wartości w zależności od autodeklaracji religijności. Mamy do czynienia z istotnymi różnicami postaw wobec wymienionych wartości między osobami deklarującymi się jako wierzące a tymi, które wierzące nie są. Analiza wyników testu $\chi^2_{0,05} = 12,5916$ ($\chi^2 = 80,065$; $df = 6$) oraz współczynnik V Cramera = 0,296 wskazują na bardzo znaczącą zależność między autodeklaracją wiary a postrzeganiem najważniejszych wartości w życiu. Ciekawe wydaje się to, że osoby deklarujące się jako wierzące stosunkowo najczęściej wskazywały na znaczenie wartości pracy zawodowej jako najważniejszego elementu w ich życiu (28%). Wartość rodziny jest również stosunkowo ważna zarówno

dla osób wierzących, jak i dla tych, które deklarują się jako osoby niewierzące. Przy czym odsetek osób, dla których rodzina stanowi najważniejszą wartość, jest większy w przypadku osób niewierzących (24,2% — osoby wierzące; 27,7% — osoby niewierzące). Największe różnice można zaobserwować w przypadku wartości zdrowia. Zdecydowanie większy odsetek osób niewierzących wskazało na tę wartość jako najważniejszy element ich życia (13% — osoby wierzące; 37,7% — osoby niewierzące). Odsetek odpowiedzi osób niewierzących, odpowiedzi, w których respondenci wskazywali pieniądze jako istotną wartość w ich życiu, był ponad dwukrotnie wyższy niż odsetek osób wierzących wskazujących tę wartość jako najważniejszą (2,2% — osoby wierzące; 5,4% — osoby niewierzące).

Wartość rodziny jest ważna zarówno dla osób deklarujących się jako wierzące, jak i dla osób, które wierzącymi nie są. Pracę zawodową jako nadrzędną wartość w życiu nieco częściej wymieniają osoby wierzące. Inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku wyboru wartości pieniędzy oraz, co ciekawe, w odpowiedziach dotyczących wiary jako wartości nadrzędnej. Wartość zdrowia stosunkowo częściej doceniają osoby niewierzące.

Stosunek respondentów do poszczególnych elementów i wartości życiowych jest uzależniony od bardzo wielu czynników. W przypadku badanych funkcjonariuszy bardzo istotnymi zmiennymi okazały się: wiek, rodzaj służby, stopień służbowy, miejsce służby, wykształcenie, stan cywilny oraz autodeklaracja religijności. Oczywiście każdy z tych elementów w odmienny sposób wpływał na wyznawane przez poszczególnych policjantów wartości, co było również uzależnione od indywidualnych doświadczeń życiowych badanych.

5.2. Związki małżeńskie i partnerskie policjantów

Praca zawodowa stanowi istotną część ludzkiego życia, lecz w zdecydowanej większości przypadków (co potwierdzają prezentowane w niniejszej książce badania) ważniejsze od pracy jest życie osobiste, rodzinne. I choć praca bywa traktowana jako powołanie, misja, często jest nawet sensem życia, to jednak dla większości stanowi aspekt towarzyszący życiu rodzinnemu. Badani funkcjonariusze w przeprowadzonych ze mną rozmowach wielokrotnie podkreślali, że choć służba jest ich pasją i spełniają się, wykonując obowiązki służbowe, to jednak zawsze przede wszystkim starają się myśleć o najbliższych. Oczywiście, z uwagi na charakter pracy, jej warunki i specyfikę działań życie rodzinne badanych bywa bardzo trudne. Z danych, które już zostały zaprezentowane na kartach niniejszego opracowania, wynika, że 83% respondentów pozostaje w związku z drugą osobą. Formy tych związków — co już omówiono — są

różne: począwszy od pierwszego małżeństwa, poprzez kolejne, separację, na konkubinacie kończąc. Szczegółowe dane na temat stanu cywilnego badanych funkcjonariuszy zostały zamieszczone w tabeli 7.

Wśród badanych respondentów największą grupę stanowią osoby, które pozostają w związku małżeńskim po raz pierwszy — 32,6%. Druga pod względem liczebności grupa to osoby w drugim związku małżeńskim (19,1%). Nie wiele mniej — 18,8% — jest osób żyjących w związkach kohabitacyjnych. Wielu spośród badanych funkcjonariuszy przyznało, że pozostaje w stanie wolnym po rozwodzie (12,3%) oraz w separacji małżeńskiej (11,8%). Najmniej jest osób w stanie wolnym (kawaler i panna) — 4,2%, pozostających w trzecim i kolejnym związku małżeńskim — 0,8%, oraz wdowców — 0,4%. Spośród 912 osób biorących udział w badaniach aż 757 jest związanych formalnie lub nieformalnie z drugą osobą (w tej liczbie są osoby pozostające w separacji małżeńskiej).

Analiza danych zawartych w tabeli 7, w tym wyników testu $\chi^2_{0,05} = 14,0671$ ($\chi^2 = 5,517$; $df = 7$) oraz V Cramera = 0,078 dotyczących zależności między płcią respondentów a ich stanem cywilnym wskazuje, że nie istnieje związek między tymi dwiema zmiennymi. Można zaobserwować niewielkie różnice w stanie cywilnym kobiet i mężczyzn biorących udział w badaniach. Nieco więcej kobiet aniżeli mężczyzn zadeklarowało pozostawanie w drugim, trzecim i kolejnym związku małżeńskim, oraz w stanie wolnym. Z kolei większy odsetek stanowią mężczyźni, którzy pozostają w separacji małżeńskiej oraz żyją w związkach kohabitacyjnych. Niemniej jednak różnice te nie są na tyle znaczące, by można było mówić o istnieniu zależności między płcią a stanem cywilnym respondentów.

Odmienne natomiast przedstawia się kwestia zależności między stanem cywilnym badanych funkcjonariuszy a ich wiekiem. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 49,8018$ ($\chi^2 = 91,171$; $df = 35$) oraz współczynnik V Cramera = 0,101 potwierdzają istnienie związku między stanem cywilnym a wiekiem respondentów. W każdej kategorii wiekowej najwięcej było osób pozostających w związku małżeńskim. Różnice występują dopiero w drugiej i kolejnych z najczęściej wskazywanych form stanu cywilnego. W przypadku najmłodszych respondentów, tj. osób od 21. do 35. roku życia, drugą najczęściej wskazywaną formą życia osobistego było pozostawanie w związku kohabitacyjnym. Z kolei funkcjonariusze w wieku 36—40 lat stosunkowo często deklarowali pozostawanie w drugim związku małżeńskim. Wśród policjantów w wieku 41—50 lat drugą najczęściej deklarowaną formą życia osobistego był związek kohabitacyjny. Natomiast najstarsi wiekiem respondenci stosunkowo często wskazywali na pozostawanie w separacji małżeńskiej. Analiza wyników badań wskazuje, że wiek jest związany z sytuacją osobistą badanych funkcjonariuszy. Nie można jednak tutaj mówić o konkretnej tendencji, dlatego że młodszy i starsi równie często deklarowali akceptację życia w związkach sformalizowanych i niesformalizowanych, a także życie w samotności.

Tabela 7

Stan cywilny respondentów (w %) ($N = 912$)

Zmienna	W związku małżeńskim			W separacji (<i>N</i> = 108)	W konkubinacie (<i>N</i> = 171)	W stanie wolnym		Wdowiec/ wdowa (<i>N</i> = 4)
	pierwszym (<i>N</i> = 297)	drugim (<i>N</i> = 174)	trzecim i kolejnym (<i>N</i> = 7)			po rozwodzie (<i>N</i> = 112)	kawaler, panna (<i>N</i> = 39)	
Płeć								
$\chi^2 = 5,517; df = 7; \chi^2_{0,05} = 14,0671; V \text{ Cramera} = 0,078$								
Kobiety	31,6	24,6	1,8	10,5	10,5	14,0	7,0	—
Mężczyźni	32,6	18,7	0,7	11,9	19,3	12,2	4,1	0,5
Ogółem	32,6	19,1	0,8	11,8	18,8	12,3	4,2	0,4
Wiek (w latach)								
$\chi^2 = 91,171; df = 35; \chi^2_{0,05} = 49,8018; V \text{ Cramera} = 0,141$								
21—30	27,4	14,5	—	8,1	16,1	12,9	21,0	—
31—35	32,7	17,7	0,9	14,2	21,2	10,6	2,7	—
36—40	33,7	20,2	—	11,4	16,6	13,6	3,9	0,6
41—45	32,0	18,9	1,2	11,4	20,1	12,8	3,0	0,6
46—50	33,3	21,7	—	13,3	25,0	6,7	—	—
Powyżej 51	35,3	17,6	11,8	23,5	5,9	5,9	—	—
Rodzaj służby								
$\chi^2 = 18,559; df = 14; \chi^2_{0,05} = 23,6848; V \text{ Cramera} = 0,101$								
Kryminalna	30,3	15,3	0,7	14,3	23,0	12,9	3,1	0,4
Prewencyjna	34,5	19,6	0,8	10,7	18,0	11,6	4,5	0,3
Wspomagająca	29,4	26,6	0,9	11,0	11,0	13,8	6,4	0,9
Stopień służbowy								
$\chi^2 = 104,690; df = 70; \chi^2_{0,05} = 90,5312; V \text{ Cramera} = 0,128$								
Starszy posterunkowy	34,8	13,0	—	8,7	8,7	21,8	13,0	—
Sierżant	24,2	19,4	1,6	6,4	22,6	12,9	12,9	—
Starszy sierżant	29,8	12,3	—	5,3	19,3	22,8	10,5	—
Sierżant sztabowy	36,2	20,7	—	8,6	32,8	1,7	—	—
Młodszy aspirant	33,1	16,1	0,8	12,1	19,4	16,1	2,4	—
Aspirant	28,8	18,9	—	15,9	20,5	12,9	2,3	0,7
Starszy aspirant	36,8	22,2	0,9	11,3	17,5	9,0	1,4	0,9
Aspirant sztabowy	32,0	12,5	1,6	17,2	21,1	10,9	4,7	—
Podkomisarz	30,7	30,7	1,3	10,3	10,3	10,3	6,4	—

cd. tab. 7

Komisarz	31,0	20,7	—	10,3	6,9	20,7	6,9	3,5
Nadkomisarz	55,6	22,2	—	11,1	—	11,1	—	—
Województwo $\chi^2 = 141,584$; $df = 105$; $\chi^2_{0,05} = 129,918$; $V \text{ Cramera} = 0,149$								
Dolnośląskie	19,6	19,6	—	8,9	35,8	5,4	10,7	—
Kujawsko-pomorskie	25,0	19,4	—	8,3	30,6	5,6	11,1	—
Lubelskie	20,0	23,3	—	6,7	26,7	13,3	10,0	—
Lubuskie	—	66,6	—	—	16,7	—	16,7	—
Łódzkie	31,9	19,4	1,7	10,9	17,6	15,1	3,4	—
Małopolskie	32,4	17,6	1,4	13,4	12,2	17,6	2,7	2,7
Mazowieckie	39,3	20,6	—	9,7	15,2	12,4	2,1	0,7
Opolskie	39,4	18,2	—	9,1	15,1	18,2	—	—
Podkarpackie	18,2	13,6	—	13,6	18,2	36,4	—	—
Podlaskie	62,5	—	—	—	37,5	—	—	—
Pomorskie	35,4	15,4	1,5	20,0	16,9	6,2	4,6	—
Śląskie	40,0	17,0	1,0	8,0	16,0	12,0	5,0	1,0
Świętokrzyskie	22,2	11,2	—	22,2	22,2	22,2	—	—
Warmińsko-mazurskie	23,7	15,3	3,4	27,1	16,9	10,2	3,4	—
Wielkopolskie	31,8	24,2	—	10,6	20,5	9,1	3,8	—
Zachodnio-pomorskie	50,0	5,6	—	11,1	5,6	22,1	5,6	—
Wierzący $\chi^2 = 38,209$; $df = 7$; $\chi^2_{0,05} = 14,0671$; $V \text{ Cramera} = 0,205$								
Tak	30,6	20,6	0,5	10,4	19,1	13,6	4,7	0,5
Nie	43,8	10,0	2,3	20,8	16,9	4,6	1,6	—

Najliczniejszą grupę osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim stanowią respondenci powyżej 51. roku życia. Z kolei funkcjonariusze w wieku 46—50 lat stosunkowo najliczniej wskazywali na pozostawanie w drugim związku małżeńskim. W trzecim i kolejnym związku małżeńskim pozostawali w głównej mierze najstarsi respondenci. Oni również najczęściej deklarowali pozostawanie w separacji małżeńskiej. Konkubinat natomiast najczęściej wskazywali funkcjonariusze 46—50-letni. Respondenci w wieku 36—40 lat

stosunkowo najczęściej wskazywali, że są po rozwodzie. Najmłodszy funkcjonariusze (21–30 lat) stanowią najliczniejszą grupę osób, które pozostają w stanie wolnym (kawaler, panna). Osoby w wieku 36–45 lat jako jedyne deklarowały, że nie są z nikim związane od śmierci współmałżonka. Wyniki testu χ^2 oraz współczynnik *V Cramera* wskazują, że istnieje zależność między wiekiem respondenta a jego stanem cywilnym.

Analiza wyników przeprowadzonych przeze mnie badań wskazuje, że bardzo duże znaczenie w życiu zawodowym i osobistym policjantów odgrywa ich przynależność do poszczególnych pionów służbowych. Wiąże się to przede wszystkim z rodzajem wykonywanych obowiązków służbowych oraz miejscem ich pełnienia, a także z możliwościami dalszego rozwoju zawodowego oraz wysokością wynagrodzenia. Czy również w przypadku stanu cywilnego rodzaj służby funkcjonariuszy ma jakiegokolwiek znaczenie, czy też pozostaje arbitralnym elementem ich życia, który nie ma większego wpływu na sytuację osobistą zainteresowanych? Wyniki badań, a w szczególności współczynnik *V Cramera* = 0,101 wskazują na istnienie pewnego związku między stanem cywilnym badanych a rodzajem pełnionej przez nich służby (tabela 7). We wszystkich trzech rodzajach służby przeważają osoby pozostające w pierwszym związku małżeńskim. Różnice pojawiają się dopiero przy analizie drugich i kolejnych z najbardziej licznych odpowiedzi.

Najliczniejsza grupa funkcjonariuszy pionu kryminalnego pozostaje w pierwszym związku małżeńskim (30,3%), często wskazywaną odpowiedzią było również życie w związku kohabitacyjnym (23%). Zdecydowanie rzadziej policjanci z pionu kryminalnego deklarowali pozostawanie w drugim związku małżeńskim (15,3%) oraz w separacji małżeńskiej (14,3%). Znaczący odsetek stanowiły w tej grupie policjantów również osoby, które przyznały, że pozostają w stanie wolnym po rozwodzie (12,9%).

Analiza odpowiedzi respondentów z prewencji wskazuje, że kolejną po pierwszym związku małżeńskim (34,5%) najczęściej wskazywaną odpowiedzią było pozostawanie w drugim związku małżeńskim (19,6%). Niewiele mniej osób zadeklarowało, iż pozostaje w związku kohabitacyjnym (18%). Respondenci, którzy zadeklarowali pozostawanie w stanie wolnym po rozwodzie, stanowili 11,6% ogółu badanych pionu prewencyjnego. Co dziesiąty funkcjonariusz wskazywał na pozostawanie w separacji małżeńskiej (10,7%).

W przypadku respondentów pionu wspomagającego, podobnie jak to miało miejsce w przypadku odpowiedzi funkcjonariuszy z prewencji, najliczniejsza grupa deklarowała pozostawanie w pierwszym związku małżeńskim (29,4%), drugą najczęściej udzielaną odpowiedzią było pozostawanie w drugim związku małżeńskim (26,6%). Trzecią najliczniejszą w tej kategorii grupę badanych stanowiły osoby w stanie wolnym po rozwodzie (13,8%). Z kolei po 11% było odpowiedzi udzielonych przez funkcjonariuszy pozostających w separacji małżeńskiej oraz konkubinacie.

Wyniki badań wskazują zatem, że istnieje pewien związek między rodzajem służby a stanem cywilnym funkcjonariuszy. Stan cywilny jest w głównej mierze efektem świadomych decyzji człowieka. Człowiek bowiem kieruje swoim życiem i to on decyduje o tym, w jaki sposób ono wygląda. Zawody wysokiego ryzyka to profesje wymagające od osób je wykonujących bardzo wielu określonych cech psychicznych, dzięki którym możliwe będzie wypełnianie powierzonych zadań służbowych. Wywiązywanie się z tych obowiązków oraz chęci dalszego rozwoju często owocują osiąganiem kolejnych stopni służbowych, co oczywiście jest traktowane jako mniejszy lub większy sukces. Czy jednak osiągnięcia zawodowe przekładają się na sukcesy w życiu osobistym? Czy mocna pozycja zawodu policjanta, solidarność ze współpracownikami wpływa na silną i stabilną pozycję tej osoby w życiu osobistym, rodzinnym? Warto zweryfikować, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób stres zawodowy może wpływać na stałość relacji osobistych w życiu funkcjonariuszy policji (oba płci)⁵. Na podstawie zebranych wyników badań możliwe jest dokonanie analizy zależności między stanem cywilnym respondenta a stopniem służbowym, jakim się ów respondent legitymuje (zob. tabela 7).

Analiza wyników badań wskazuje na istnienie zależności między stopniem służbowym respondentów a ich stanem cywilnym. Wniosek taki został potwierdzony przez wynik testu $\chi^2_{0,05} = 90,5312$ ($\chi^2 = 104,690$; $df = 70$) oraz współczynnik V Cramera = 0,128. W każdej kategorii wyróżnionej ze względu na stopień służbowy najliczniejszą grupę stanowią respondenci pozostający w pierwszym związku małżeńskim. Różnice występują przy weryfikacji kolejnych wskazań badanych. Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 7, wśród policjantów w stopniu starszego posterunkowego sporą grupę stanowią osoby pozostające w stanie wolnym po rozwodzie (21,8%). Natomiast wśród policjantów w randze sierżanta drugą najliczniejszą grupę tworzą funkcjonariusze, którzy zadeklarowali, że żyją w związku nieformalnym — konkubinacie (22,6%). Wielu spośród starszych sierżantów zadeklarowało pozostawanie w stanie wolnym, ale już po rozwodzie (22,8%). Wśród funkcjonariuszy w stopniu sierżanta sztabowego, aspiranta oraz aspiranta sztabowego najliczniejszą (drugą po osobach w pierwszym związku małżeńskim) grupę tworzą osoby żyjące w związku kohabitacyjnym. W przypadku starszych aspirantów, którzy wzięli udział w badaniach, bardzo liczne wskazania pochodziły od osób pozostających w drugim związku małżeńskim. Wśród podkomisarzy taka sama liczba wska-

⁵ „Służba w policji jest bardzo stresującym zajęciem, wykonywana przez mężczyzn, wymaga pracy zmianowej, a wiąże się z narażeniem na niebezpieczne zdarzenia, jak i trudności wewnętrzne. Praca ta jest stresująca i męcząca i jako taka szczególnie wymaga zbadania wpływu stresu zawodowego na środowisko rodzinne. Mimo szeroko zakrojonych badań, źródła stresu i jego skutki w środowisku pracy policjantów nie są do końca wyjaśnione. Podkreśla się na przykład wpływ stresu na oficerów poza miejscem pracy, a w szczególności na sposób realizowania funkcji w środowisku rodzinnym funkcjonariusza” (THOMPSON, KIRK, BROWN, 2005: 199—200).

zań pochodziła od osób pozostających w drugim związku małżeńskim po raz drugi i osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim. Z odpowiedzi udzielonych przez funkcjonariuszy w stopniu komisarza wynika, że dwiema najliczniejszymi grupami (po grupie osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim) są grupy osób w drugim związku małżeńskim oraz w stanie wolnym po rozwodzie (po 20,7%). Również wśród nadkomisarzy liczną grupę tworzą osoby, które po raz drugi zawarły związek małżeński.

Wyniki badań wskazują, że istnieje związek pomiędzy stopniem służbowym a stanem cywilnym funkcjonariuszy policji, co potwierdzają słowa jednego z respondentów:

Moim zdaniem to, czy ktoś jest po rozwodzie, czy żyje w konkubinacie, czy nawet w trójkącie małżeńskim, zależy w dużej mierze od niego samego. Przyznać jednak muszę, że w naszym przypadku [funkcjonariuszy policji — M.Ż.] nieco trudniej jest zachować właściwe proporcje między życiem osobistym a zawodowym, co często przekłada się na nasze relacje z otoczeniem, a w szczególności z najbliższą rodziną. Tutaj istotne wydaje się również wsparcie ze strony najbliższych (mężczyzna, 46 lat, 22 lata służby).

Słowa respondenta wskazują, że sami funkcjonariusze dostrzegają wpływ ich służby na życie osobiste. Jednym z czynników ich pracy zawodowej, który — jak pokazały cytowane wyniki badań — wpływa na stan cywilny policjantów, jest posiadany przez nich stopień służbowy.

Miejsce zamieszkania respondentów ma zdecydowanie większy wpływ na ich stan cywilny aniżeli stopień służbowy. Jednoznacznie wskazują na to wyniki badania testem $\chi^2_{0,05} = 129,918$ ($\chi^2 = 141,584$; $df = 105$) oraz współczynnik *V Cramera* = 0,149. Z danych tych wynika, że wśród respondentów zamieszkujących na terenie województwa łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego, opolskiego, podlaskiego, pomorskiego, śląskiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego najczęściej wskazywanym stanem cywilnym jest pierwszy związek małżeński. Z kolei wśród policjantów z województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego i lubelskiego największą grupę stanowią funkcjonariusze żyjący w związku nieformalnym — konkubinacie. Najwięcej osób deklarujących pozostawanie w drugim związku małżeńskim pochodzi z województwa lubuskiego; w przypadku tego województwa to zdecydowanie najwyższy odsetek odpowiedzi. Pozostawanie w separacji małżeńskiej najczęściej wskazywali respondenci z warmińsko-mazurskiego. Należy również zauważyć, że wśród osób deklarujących pozostawanie w trzecim i kolejnym związku małżeńskim najczęściej wskazań pochodziło od policjantów z województwa warmińsko-mazurskiego. Natomiast wdowców biorących udział w badaniach najczęściej mieszka na terenie Małopolski.

Analiza wyników badań wskazuje, że istnieją znaczące różnice w deklaracjach dotyczących stanu cywilnego funkcjonariuszy z poszczególnych województw. Warto również podkreślić, że nie we wszystkich województwach przeważały odpowiedzi wskazujące na pozostawanie przez badanych policjantów w pierwszym związku małżeńskim.

Badanie stanu cywilnego należy także przeprowadzić z uwzględnieniem autodeklaracji religijności respondentów. Sytuacja osobista jest bowiem uzależniona również od wyznania religijnego oraz postawy wobec religii. Analiza zebranego materiału, w szczególności wyników testu $\chi^2_{0,05} = 14,0671$ ($\chi^2 = 38,209$; $df = 7$) i V Cramera = 0,205, jednoznacznie wskazuje na istnienie związku między autodeklaracją religijności a stanem cywilnym badanych funkcjonariuszy. Ponownie mamy tutaj do czynienia z ciekawą sytuacją, w której to więcej osób deklarujących się jako niewierzące wskazało na pozostawanie w pierwszym związku małżeńskim. Z kolei zdecydowanie większy odsetek respondentów wierzących niż osób niewierzących podał, iż pozostaje w drugim związku małżeńskim. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia w przypadku funkcjonariuszy deklarujących separację małżeńską — wskazuje ją dwukrotnie więcej osób niewierzących niż wierzących. Zdecydowanie więcej osób wierzących przyznało, że pozostaje w stanie wolnym po rozwodzie. Nieco mniejsze różnice wystąpiły natomiast w przypadku badanych, którzy żyją w związkach nieformalnych — konkubinatach.

Analiza zebranego materiału wskazuje, że autodeklaracja religijności ma swoje przełożenie na stan cywilny respondentów. Osoby niewierzące częściej deklarowały pozostawanie w pierwszym, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim oraz separację małżeńską. W pozostałych kategoriach stanu cywilnego stosunkowo więcej wskazań pochodziło od tych, którzy deklarowali się jako wierzący. Warto również zaznaczyć, że analiza danych dotyczących stanu cywilnego oraz udziału w praktykach religijnych (dane na ten temat nie zostały zamieszczone w omawianej tabeli 7), a także wynik testu $\chi^2_{0,05} = 66,3386$ ($\chi^2 = 35,195$; $df = 49$) oraz współczynnik V Cramera = 0,080 wskazują, że nie istnieje zależność między udziałem w praktykach religijnych a stanem cywilnym badanych policjantów.

Należy podkreślić, że zdecydowana większość badanych funkcjonariuszy pozostaje w związku z drugą osobą. Największą grupę stanowią policjanci, którzy pozostają w pierwszym związku małżeńskim. Wart uwagi jest również fakt, że wielu badanych zawarło związek małżeński po raz drugi i kolejny, a także pozostaje w związku kohabitacyjnym, separacji oraz w stanie wolnym po rozwodzie, co wydaje się wskaźnikiem nieco wyższym od średniej ogólnokrajowej⁶. Jest to istotna informacja z punktu widzenia tematu niniejszego

⁶ Z danych podawanych przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że na 100 zawartych małżeństw w 2010 roku rozwiązanych przez rozwód zostało aż 68. Podawane przez

opracowania, wskazuje bowiem, że służba w policji nie stoi w sprzeczności z możliwością tworzenia związku z drugą osobą. Fakt, że wśród badanych funkcjonariuszy tak popularne są związki kohabitacyjne, sprawia, że należy poddać kwestię relacji w związkach funkcjonariuszy dalszym analizom, co oczywiście na podstawie zebranego materiału zostanie poczynione w dalszej części pracy.

Funkcjonowanie w związku z drugim człowiekiem od zawsze łączono z możliwościami prokreacyjnymi, a więc przetrwaniem gatunku. Współcześnie, kiedy wiele norm i zasad społecznych uległo zrelatywizowaniu, posiadanie stałego partnera nie jest warunkiem niezbędnym do posiadania potomstwa. Wręcz przeciwnie: obserwujemy wzrost liczby osób, które decydują się świadomie na samotne rodzicielstwo. Jak wykazały moje badania, wśród policjantów, którzy odpowiedzieli na pytania kwestionariusza, zdecydowana większość pozostaje w bardziej lub mniej sformalizowanym związku. Czy fakt wykonywania zawodu wysokiego ryzyka wpływa w sposób znaczący na związki zawierane przez policjantów? Jakie cechy winien posiadać odpowiedni partner, którego postawa będzie wsparciem dla funkcjonariuszy? Czy fakt, że partner życiowy również pełni służbę w policji, ułatwia, czy wręcz przeciwnie: wpływa destrukcyjnie na stałość związku i relacji między partnerami? Szczegółowe dane dotyczące aktywności zawodowej współmałżonków/partnerów funkcjonariuszy zostały zamieszczone w tabeli 8.

Analiza danych zawartych w tabeli 8, a zwłaszcza wyniki testu $\chi^2_{0,05} = 31,4104$ ($\chi^2 = 286,542$; $df = 20$) oraz testu V Cramera = 0,308 jednoznacznie wskazują na istnienie zależności między stanem cywilnym respondentów a aktywnością zawodową ich współmałżonków/partnerów życiowych. Z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika, że najwięcej współmałżonków/partnerów osób deklaruujących pozostawanie w pierwszym związku małżeńskim, którym zadano pytanie: *Czym zajmuje się Pana/Pani mąż/żona, partner życiowy/partnerka życiowa?*, zajmuje się wykonywaniem pracy umysłowej poza policją (36,7%), a najmniej wskazań dotyczyło innych form aktywności (studia, działalność charytatywna oraz renta inwalidzka) — 0,9% — oraz braku pracy zawodowej (0,9%). Respondenci pozostający w pierwszym związku małżeńskim stosunkowo najczęściej deklarowali, że ich współmałżonek wykonuje pracę umysłową poza policją (55,9%), a najrzadziej, że nie

GUS dane dotyczące rozwodów w poszczególnych województwach pokrywają się z zebranymi przeze mnie danymi — tzn. respondenci z województw lubuskiego oraz warmińsko-mazurskiego wskazywali najczęściej, że pozostają w drugim i kolejnym związku małżeńskim; w statystykach GUS w województwach tych notuje się jeden z zebranych przeze mnie najwyższych odsetków rozwodów. Jeśli chodzi o separacje, to w 2010 odsetek prawomocnie orzeczonych separacji wyniósł 12,2%, z czego najwięcej przypadło na województwo śląskie oraz łódzkie. Por. [online] http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP_raport_2010-2011.pdf [dostęp: 11.03.2012].

pracuje zawodowo (1,7%). Osoby pozostające w drugim związku małżeńskim zdecydowanie najczęściej wskazywały, że ich mężowie/żony również pełnią służbę w policji (62,6%). Współmałżonek pracujący w policji na stanowisku cywilnym był najczęściej wskazywany przez osoby pozostające w trzecim i kolejnym związku małżeńskim (57,1%). Również wśród osób pozostających w separacji najwięcej było tych, których mężowie i żony pracują w policji na stanowiskach cywilnych (53,7%). W konkubinacie żyją najczęściej funkcjonariusze, których partnerzy pracują na stanowiskach umysłowych poza szeregami policji (38%).

Tabela 8

Stan cywilny a zajęcie męża/żony, partnera/partnerki policjanta ($N = 757^7$)

Stan cywilny	Zajęcie męża/żony, partnera/partnerki					
	praca w policji		praca umysłowa poza policją ($N = 278$)	praca fizyczna poza policją ($N = 79$)	nie pracuje zawodowo ($N = 7$)	inne ($N = 7$)
	na stanowisku mundurowym ($N = 224$)	na stanowisku cywilnym ($N = 162$)				
W związku małżeńskim:						
— pierwszym	7,7	18,9	55,9	14,8	1,7	1,0
— drugim	62,6	12,6	14,9	9,3	—	0,6
— trzecim i kolejnym	28,6	57,1	—	—	14,3	—
W separacji	26,9	53,7	19,4	—	—	—
W konkubinacie	35,6	12,9	38,0	11,1	0,6	1,8
Ogółem	29,6	21,4	36,7	10,5	0,9	0,9

$\chi^2 = 286,542$; $df = 20$; $\chi^2_{0,05} = 31,4104$; $V \text{ Cramera} = 0,308$

Partner pracujący w policji to z jednej strony błogosławieństwo, a z drugiej — przekleństwo. Fajnie, gdy również pełni służbę, bo przynajmniej wie, jak trudna i stresująca jest to robota, ale z drugiej strony, oprócz strachu o własne bezpieczeństwo, trzeba się jeszcze martwić o bezpieczeństwo partnera czy partnerki. [...] Dodatkowo, dom powinien być miejscem, w którym zapomina się o problemach służbowych, a przy partnerze, który również pracuje w firmie, nie wiem, czy jest to w ogóle możliwe (mężczyzna, 39 lat, 17 lat służby, żonaty po raz pierwszy, żona jest urzędniczką poza strukturami policji).

⁷ Liczba osób, które zadeklarowały pozostawanie w związku z drugą osobą.

Mężowie/żony funkcjonariuszy pozostających w pierwszym związku małżeńskim najczęściej pracują umysłowo poza policją. Natomiast współmałżonkowie funkcjonariuszy pozostających w drugim, trzecim i kolejnym małżeństwie są również silnie związani z policją poprzez pełnienie w niej służby na stanowisku mundurowym lub cywilnym. Na podstawie obserwacji uczestniczącej oraz wywiadów swobodnych, jakie przeprowadziłam z funkcjonariuszami policji oraz ich współmałżonkami/partnerami, można zauważyć, że trudne warunki pracy policjantów (nienormowany czas pracy, zmienność, nadmiar obowiązków służbowych, niebezpieczeństwo) oraz bezpośrednie konsekwencje tych obciążeń (stres, nadużywanie alkoholu, wypalenie zawodowe) wpływają w sposób destrukcyjny na małżeństwa badanych, co często prowadzi do rozwodów. W związku z tym funkcjonariusze, którzy po raz kolejny chcą zawrzeć małżeństwo, związać się z drugą osobą, poszukują jej w swoim środowisku zawodowym, wspólna praca bowiem może działać w sposób integrujący, negatywny wpływ odbywanej służby w policji może być ograniczony, gdy małżonek/małżonka podlega tym samym czynnikom związanym z pracą zawodową. Analiza aktywności zawodowej męża/żony, partnera/partnerki funkcjonariusza jest bardzo istotna z punktu widzenia jego oceny samej służby w policji. W przypadku funkcjonariuszy pozostających w drugim, trzecim i kolejnym związku małżeńskim wybór drugiego (lub kolejnego) męża czy drugiej (lub kolejnej) żony uwzględniał również styczność tej osoby ze środowiskiem policjantów, jej znajomość specyficznych warunków pracy funkcjonariuszy. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że mąż/żona (partner/partnerka), który sam/sama pracuje w policji (na stanowisku mundurowym lub cywilnym), będzie w stanie zrozumieć i ewentualnie próbować zniwelować konsekwencje wykonywania zawodu wysokiego ryzyka.

5.3. Dzieci w rodzinach i związkach policjantów

Posiadanie i wychowanie potomstwa stanowi chyba największe wyzwanie w życiu każdego człowieka. Jest to również niemalże najtrudniejsze działanie, z jakim przychodzi się zmierzyć rodzicom. Świadoma decyzja o rodzicielstwie pociąga za sobą konieczność podjęcia trudu, jaki będzie ściśle związany z procesem wychowawczym. Wykonywanie pracy zawodowej zawsze pociąga za sobą konieczność zintensyfikowania wysiłków, których celem będzie właściwa opieka nad dzieckiem/dziećmi. Współcześnie jednak nie jest niczym wyjątkowym godzenie ról rodzica i pracownika. Należy podkreślić, że wiele osób czyni to z pozytywnym skutkiem. Czy tak jest również w przypadku osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka? Czy realizowanie tak trudnych

zadań zawodowych właściwie w nielimitowanym (jeśli będą tego wymagać okoliczności) czasie nie będzie wpływało w sposób negatywny na realizację funkcji rodzicielskich przez policjantów? Analiza aktywności zawodowej współmałżonków/partnerów funkcjonariuszy policji jest również istotna z uwagi na posiadanie dzieci. Szczególnie ważne wydaje się to w przypadku zawodów wysokiego ryzyka, w których służba niejednokrotnie ma charakter zmianowy, a jej czas bywa nienormowany. Wychowywanie dzieci wymaga wówczas albo bardzo dobrej organizacji życia i pracy, albo wykonywania przez jednego z partnerów pracy w normowanym czasie, najlepiej jednozmianowym. Praca w charakterze zmianowym oraz w nienormowanym czasie nie oznacza, że nie jest możliwa właściwa opieka nad dziećmi (szczegółowe dane dotyczące dzietności respondentów oraz ich sytuacji osobistej zostały zamieszczone w tabelach 9 i 10).

Największy odsetek respondentów stanowią osoby mające dwoje dzieci (41,1%). Nieco mniej badanych funkcjonariuszy zadeklarowało, iż ma jedno dziecko (31,3%). Zdecydowanie mniej osób posiada troje i więcej dzieci. 17,1% policjantów biorących udział w badaniach nie posiada dzieci.

Tabela 9

Dzietność respondentów (w %) ($N = 912$)

Zmienna	Dzieci					
	jedno ($N = 285$)	dwoje ($N = 375$)	troje ($N = 59$)	czworo ($N = 35$)	pięcioro i więcej ($N = 2$)	brak ($N = 156$)
1	2	3	4	5	6	7
Płeć $\chi^2 = 2,698$; $df = 5$; $\chi^2_{0,05} = 11,0705$; $V \text{ Cramera} = 0,054$						
Kobiety	26,3	43,8	5,3	1,8	—	22,8
Mężczyźni	31,6	40,9	6,5	4,0	0,2	16,8
Ogółem	31,3	41,1	6,5	3,8	0,2	17,1
Stan cywilny $\chi^2 = 178,544$; $df = 35$; $\chi^2_{0,05} = 49,8018$; $V \text{ Cramera} = 0,198$						
W związku małżeńskim:						
— pierwszym	31,3	45,5	8,1	4,4	0,3	10,4
— drugim	35,1	50,0	4,6	3,4	—	6,9
— trzecim i kolejnym	28,6	—	14,3	14,3	—	42,8
W separacji	21,3	49,1	4,6	6,5	0,9	17,6
W konkubinacie	29,2	45,0	9,4	4,1	—	12,3
W stanie wolnym:						
— po rozwodzie	36,6	18,8	3,6	0,9	—	40,1
— kawaler, panna	30,8	5,1	—	—	—	64,1

cd. tab. 9

1	2	3	4	5	6	7
Wdowiec/wdowa	75,0	—	25,0	—	—	—
Wiek (w latach) $\chi^2 = 567,412$; $df = 25$; $\chi^2_{0,05} = 37,6525$; $V \text{ Cramera} = 0,353$						
21—30	29,0	40,4	1,6	—	—	29,0
31—35	31,8	48,7	8,0	—	—	11,5
36—40	35,8	38,9	8,7	0,3	—	16,3
41—45	30,2	45,7	4,0	—	—	20,1
46—50	20,0	26,7	10,0	35,0	—	8,3
powyżej 51	5,9	—	5,9	76,5	11,7	—
Staż służby (w latach) $\chi^2 = 75,664$; $df = 20$; $\chi^2_{0,05} = 31,4104$; $V \text{ Cramera} = 0,144$						
0—5	31,0	41,4	9,2	—	—	18,4
6—10	33,3	41,7	4,2	—	—	20,8
11—15	34,2	42,3	6,5	2,2	—	14,8
16—20	26,6	41,4	6,7	6,4	—	18,9
powyżej 21	33,3	31,7	6,7	15,0	3,3	10,0
Stopień służbowy $\chi^2 = 239,553$; $df = 50$; $\chi^2_{0,05} = 67,5048$; $V \text{ Cramera} = 0,229$						
Starszy posterunkowy	30,5	39,1	4,3	—	—	26,1
Sierżant	25,8	46,8	11,3	—	—	16,1
Starszy sierżant	31,6	36,8	5,3	—	—	26,3
Sierżant sztabowy	31,0	51,7	3,5	—	—	13,8
Młodszy aspirant	33,9	42,7	7,3	0,8	—	15,3
Aspirant	37,1	40,9	6,1	1,5	—	14,4
Starszy aspirant	32,5	40,6	8,0	3,3	—	15,6
Aspirant sztabowy	28,1	40,6	4,7	4,7	0,8	21,1
Podkomisarz	28,2	37,2	7,7	12,8	—	14,1
Komisarz	24,1	41,4	—	6,9	—	27,6
Nadkomisarz	11,1	—	—	77,8	11,1	—

Służba w policji — jak przyznali respondenci — jest zajęciem trudnym i niebezpiecznym, do tego absorbującym zarówno uwagę, jak i czas funkcjonariuszy. Większa w obecnych czasach dostępność tej służby dla kobiet również sprawia, że wiele z nich decyduje się na wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka. Czy w związku ze specyficznymi warunkami służby kobiety są w stanie pogodzić pełnienie ról zawodowych i osobistych? Badania dowodzą, że nie występują żadne znaczące różnice w liczbie posiadanego potomstwa przez kobiety i mężczyzn policjantów⁸. Wśród badanych policjantów obojga płci największą grupę stanowią respondenci mający dwoje dzieci; nieco więcej kobiet niż mężczyzn zadeklarowało tę odpowiedź. Z bardziej widoczną różnicą mamy do czynienia w deklaracjach osób nieposiadających dzieci — więcej respondentek aniżeli respondentów przyznało, że nie posiada potomstwa.

Jeśli się zaczyna dopiero służbę w policji, to człowiek raczej skupia się na sumiennym wykonywaniu obowiązków służbowych (mężczyzna, 39 lat, 16 lat służby).

Dostrzegalna różnica dotyczy również osób, które przyznały, że mają jedno dziecko. Tutaj odsetek odpowiedzi mężczyzn był nieco wyższy niż odsetek odpowiedzi kobiet.

Należy stwierdzić (uwzględniając także wyniki testu χ^2 oraz V Cramera), że nie istnieją zależności między dziecinością badanych funkcjonariuszy a ich płcią.

Pomimo obiegowej opinii dotyczącej policjantek wcale nie jest tak, że od razu po przyjęciu do służby decydują się one na zajście w ciążę i urodzenie dziecka. Moim zdaniem, zdecydowana większość policjantek chce się najpierw wykazać, a dopiero później planuje macierzyństwo. Owszem, muszę przyznać, że policjantom jest zdecydowanie łatwiej planować dziecko, bo mają bogate zaplecze socjalne (różnego rodzaju dodatki na dziecko, dodatki za brak mieszkania itp.) oraz pewność, że po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym ich stanowisko pracy będzie na nie czekać (kobieta, 42 lata, 15 lat służby).

⁸ W wywiadzie udzielonym 9 lutego 2012 roku prezenterowi Radia Opole przez Ignacego Krasickiego — szefa NSZZ opolskich policjantów — stwierdził on, że nie powinno się przyjmować tylu kobiet do policji, ponieważ „Są wiatropylne, zachodzą w ciążę i jest już po służbie”. Ignacy Krasicki dodał również, że policjantki po zajściu w ciążę „znikają ze służby” na około 3 lata, a po powrocie zupełnie się do niej nie nadają, bo macierzyństwo pozbawia je bojowości. Wypowiedź szefa NSZZ opolskich policjantów wywołała powszechną dyskusję na temat służby kobiet w policji oraz ich planów macierzyńskich. [online] <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/policjantki-sa-wiatropylne-zachodza-w-ciaze-i-po-sluzbie,202989.html> [dostęp: 14.11.2012].

Posiadanie dzieci oraz kwestia ich wychowania w dużym stopniu — pomimo zmian w mentalności społeczeństwa — nadal przez wielu jest postrzegana i utożsamiana z pozostawaniem w związku małżeńskim. Czy istnieje zatem zależność między posiadaniem potomstwa a stanem cywilnym respondentów? Analiza wyników badań, a także wynik testu $\chi^2_{0,05} = 49,8018$ ($\chi^2 = 178,544$; $df = 35$) oraz współczynnik V Cramera = 0,198 jednoznacznie wskazują na związek między stanem cywilnym/sytuacją osobistą funkcjonariuszy a posiadaniem przez nich dziecka/dzieci. Osoby niepozostające obecnie w żadnym związku z drugą osobą (zarówno formalnym, jak i nieformalnym) częściej deklarowały, że nie mają dzieci (wyjątek stanowią policjanci pozostający w trzecim i kolejnym związku małżeńskim). Wśród osób pozostających w pierwszym i drugim związku małżeńskim najczęściej zadeklarowało posiadanie dwojga dzieci. Należy zauważyć, że te osoby najrzadziej spośród respondentów wszystkich kategorii wskazywały, że nie mają dzieci. Bardzo ciekawie przedstawia się z kolei sytuacja rodzinna osób, które po raz trzeci zawarły związek małżeński. Najwięcej z nich wskazywało na brak potomstwa (aż 42,8% odpowiedzi). Policjanci z tej samej grupy przyznawali się także do posiadania stosunkowo najliczniejszego potomstwa — wskazywali bowiem, że mają troje, czworo dzieci. Osoby pozostające w separacji najczęściej podawały, że mają dwoje dzieci. Zaskakujące są również dane dotyczące osób żyjących w związkach nieformalnych — konkubinatach. Aż 87,7% tych osób przyznało się do posiadania potomstwa, a zaledwie 12,3% stwierdziło, że go nie posiada. Wśród osób żyjących w związkach nieformalnych i mających dzieci największą grupę stanowią osoby, które zadeklarowały posiadanie dwójki dzieci. Spory odsetek stanowią również osoby z jednym dzieckiem. W tej grupie znalazło się stosunkowo wielu respondentów, którzy przyznali, że posiadają troje (9,4%), a nawet czworo dzieci (4,1%). Jeden z rozmówców tak wyjaśnił swój punkt widzenia na przyczyny tej sytuacji:

Jeśli formalnie nie jesteś żonaty ani mężatką, to przysługuje ci zarówno dodatek do mieszkania (oczywiście jeśli go nie posiadasz na własność), [jak i] dodatek na dzieci oraz dużo łatwiej jest znaleźć dla dziecka miejsce w przedszkolu — pierwszeństwo mają samotni rodzice (mężczyzna, 37 lat, 12 lat służby).

Wśród osób w stanie wolnym po rozwodzie najczęściej jest funkcjonariuszy, którzy nie posiadają potomstwa, oraz policjantów z jednym dzieckiem. Natomiast kawalerowie i panny stosunkowo najczęściej wskazywali, że nie posiadają dzieci. Wśród wdowców zdecydowaną większość stanowią osoby posiadające jedno dziecko.

Oczywiste jest — co potwierdzają przytoczone dane — że istnieje związek między stanem cywilnym a dziećmi badanych. W badanej grupie znalazły

się też osoby pozostające w związkach kohabitacyjnych; spory odsetek tych osób zadeklarował posiadanie dzieci. Wśród osób stanu wolnego stosunkowo największą grupę stanowią funkcjonariusze mający jedno dziecko lub w ogóle niemający potomstwa.

Współcześnie, gdy dostrzegalny jest trend podwyższenia wieku zawarcia związku małżeńskiego oraz podjęcia decyzji o poczęciu dziecka, istotne wydaje się zweryfikowanie, czy kierunek ten obejmuje wszystkie grupy społeczne, czy też istnieją wyjątki. Czy w przypadku osób wykonujących zawody wysokiego ryzyka, gdzie obciążenia związane z pracą są duże, wiek odgrywa istotną rolę w planowaniu dziecka? Wyniki przeprowadzonych przeze mnie badań jednoznacznie dowodzą, iż istnieje silna zależność między wiekiem a liczbą posiadanego przez respondentów potomstwa. Potwierdzają to zarówno dane zamieszczone w tabeli 9, jak i wynik testu $\chi^2_{0,05} = 37,6525$ ($\chi^2 = 567,412$; $df = 25$) oraz współczynnik V Cramera = 0,353. We wszystkich kategoriach wiekowych, za wyjątkiem osób po 46. roku życia, największy odsetek respondentów stanowią osoby mające dwoje dzieci. Największy odsetek uczestników badania z dwóch najstarszych grup wiekowych stanowią funkcjonariusze, którzy zadeklarowali posiadanie czworga dzieci. Warto zauważyć, że wśród policjantów powyżej 51. roku życia nie znalazła się ani jedna osoba, która nie posiadałaby dziecka/dzieci. Natomiast największy odsetek respondentów deklarujących się jako osoby bezdzietne znajduje się wśród najmłodszych respondentów.

Wyniki badań potwierdzają zatem istnienie zależności między wiekiem funkcjonariuszy a posiadaniem przez nich dzieci. Im młodsza grupa badanych, tym większy odsetek w niej osób bezdzietnych. Z kolei najstarsi uczestnicy badania stosunkowo najczęściej deklarowali posiadanie liczego potomstwa (powyżej czworga dzieci). Mamy tutaj do czynienia z odzwierciedleniem sytuacji demograficznej, jaką można zaobserwować w ostatnich latach, a mianowicie ze spadkiem przyrostu naturalnego. Różnice generacyjne pokazują, że coraz mniej młodych ludzi (w tym wypadku policjantów) decyduje się na posiadanie dziecka, a osoby, które już mają dzieci, zazwyczaj nie decydują się na więcej niż dwoje. Decyzja o posiadaniu dziecka — podobnie jak decyzja o wstąpieniu w związek małżeński — jest dzisiaj odwlekana do czasu zdobycia wykształcenia, znalezienia dobrej pracy, a także osiągnięcia satysfakcjonującej sytuacji materialnej. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku najstarszego pokolenia badanych funkcjonariuszy, wśród których jest niewiele osób bezdzietnych, a najbardziej liczną grupę stanowią respondenci mający liczne potomstwo. Należy jednak podkreślić, że zdecydowana większość spośród 912 funkcjonariuszy biorących udział w badaniach ma dziecko lub dzieci.

Z analizy dzietności respondentów w różnych kategoriach wiekowych można wysnuć wniosek, że trend dotyczący przesuwania w czasie decyzji o założeniu rodziny obejmuje również przedstawicieli zawodu wysokiego ryzyka.

Wyniki badań wskazują, że dzietność funkcjonariuszy jest ściśle uzależniona od ich wieku. Czy takie czynniki związane typowo ze służbą w policji, jak chociażby staż pracy, również mają wpływ na liczbę posiadanego potomstwa? Biorąc pod uwagę dotychczas przeprowadzoną analizę zebranego materiału badawczego, w tym wypowiedzi samych zainteresowanych, można przypuszczać, że młodzi policjanci (młodzi w sensie niewielkiego stażu służbowego) mogą odkładać decyzję o założeniu rodziny do czasu, aż ich sytuacja zawodowa będzie na tyle stabilna, by można było bez żadnych obaw zdecydować się na wzięcie urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego, a później nawet urlopu wychowawczego.

Z wiekiem funkcjonariuszy bardzo mocno jest związana kwestia ich stażu w policji. Staż — podobnie jak wiek — wpływa zarówno na sytuację zawodową policjanta, jak i na wysokość uzyskiwanego przez niego wynagrodzenia. Staż pracy może mieć również wpływ na posiadanie przez funkcjonariuszy dziecka/dzieci. Wyniki badań oraz wyniki testu $\chi^2_{0,05} = 31,4104$ ($\chi^2 = 75,664$; $df = 20$) i współczynnik V Cramera = 0,144 potwierdzają związek między stażem służby w policji a posiadaniem przez funkcjonariuszy dziecka/dzieci. Po analizie danych zawartych w tabeli 9 należy stwierdzić, że wśród respondentów legitymujących się najdłuższym stażem służby w policji (powyżej 21 lat) przeważają osoby, które mają dość liczne potomstwo (troje, czworo, pięcioro i więcej dzieci). Sytuacja przedstawia się zdecydowanie inaczej w przypadku respondentów o stosunkowo najkrótszym stażu (w tej konkretnej grupie badawczej), wśród których przeważają osoby mające jedno lub dwoje dzieci lub osoby niemające dzieci. Ciekawe wydają się informacje udzielone przez badanych policjantów z 16—20-letnim stażem, których duży odsetek nie ma dzieci (jest to druga w kolejności grupa wśród wszystkich osób bezdzietnych). Wśród osób legitymujących się taką długością stażu znalazło się, o dziwo, sporo osób nieposiadających dzieci, wśród nich jeden z respondentów, z którym rozmawiałam i który w następujących słowach opisywał własną sytuację rodzinną:

Byłem kiedyś żonaty, ale nie ułożyło nam się i małżeństwo rozpadło się po 6 latach. [...]. Po rozwodzie postanowiłem, że skupię się na pracy zawodowej i że skoro nie wyszło mi w życiu prywatnym, to przynajmniej spełnię się w Policji. [...] I tak mijały lata, kolejne awanse, stopnie służbowe i zabrakło czasu, by zająć się myśleniem o założeniu rodziny. Dzisiaj już by mi się chyba nawet nie chciało szukać żony (jestem zbyt stary i brzydki), a poza tym mam już swoje przyzwyczajenia, których chyba nie mógłbym dla nikogo zmienić (mężczyzna, 44 lata, 22 lata służby).

Dane zamieszczone w tabeli 9 pokazują, że liczba dzieci jest uzależniona od stażu służby w Policji (choć w mniejszym stopniu niż od wieku respondentów). Osoby z najdłuższym stażem stosunkowo częściej deklarowały posiadanie liczniejszego potomstwa aniżeli osoby mające krótki staż służby w policji.

Wielu respondentów w rozmowach podkreślało, że opóźnienie decyzji o posiadaniu dzieci (a nawet rezygnacja z nich) jest ściśle związane z sytuacją zarówno zawodową, jak i materialną funkcjonariuszy. Szczególnie istotne wydaje się to z punktu widzenia najmłodszych stopniem policjantów, którzy dopiero zaczynają swoją drogę zawodową w policji.

Młodszy stopniem policjanci nie zarabiają wiele, więc i decyzja o założeniu rodziny często jest odwlekana do czasu polepszenia się ich warunków materialnych. Oczywiście jeżeli mąż lub żona zarabiają wystarczająco dużo, to nie ma takiego problemu. Na korzyść posiadania dzieci przez policjantów przemawia fakt, że ich sytuacja zawodowa jest bardzo dobra, tzn. mają pewność zatrudnienia (firmy nie zlikwidują), nie najgorsze wynagrodzenie (po pierwszych kilku latach służby) oraz dość bogaty pakiet socjalny (mężczyzna, 39 lat, 17 lat służby).

Słowa respondenta potwierdza żona jednego z policjantów biorących udział w omawianych badaniach:

Dopóki mój mąż nie zarabiał zbyt wiele, to odkładaliśmy decyzję o dziecku. Dopiero kiedy poszedł na studia i otworzyły się przed nimi perspektywy awansu (i podwyżki), wówczas zaczęliśmy starania o dziecko. Dodatkowym impulsem była również świadomość, że służba w policji ma charakter stały, co w dzisiejszych dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych i [w obliczu — M.Ż.] widm[a] kryzysu wydaje się kwestią nie do przecenienia. Dzisiaj, kiedy mąż służy w stopniu komisarza i posiada spory staż służby, możemy sobie pozwolić na nieco większe wydatki głównie związane z wychowaniem dzieci, których mamy trójkę (kobieta, 41 lat, żona funkcjonariusza z 16-letnim stażem służby).

Zacytowana wypowiedź jednoznacznie wskazuje na znaczenie stopnia służbowego w policji. W analizie życia rodzinnego i osobistego staż w policji jest ważny przede wszystkim dlatego, że przekłada się na uzyskiwane przez policjantów wynagrodzenie za służbę. W związku z tym analizie poddano związek odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania dzieci ze stopniem służbowym funkcjonariuszy. Efekty tej analizy również znajdują się w tabeli 9. Wyniki przeprowadzonego na podstawie odpowiedzi uzyskanych od funkcjonariuszy testu $\chi^2_{0,05} = 67,5048$ ($\chi^2 = 239,553$; $df = 50$) oraz

współczynnik V Cramera = 0,229 jednoznacznie wskazują na istnienie zależności między stopniem służbowym i posiadaniem dziecka/dzieci. Przedstawiciele wszystkich stopni służbowych, za wyjątkiem stopnia nadkomisarza, najczęściej deklarowali posiadanie dwojga dzieci. Z kolei osoby w stopniu nadkomisarza najczęściej odpowiadały, że mają czworo dzieci. Co ciekawe, odsetek osób bezdzietnych maleje wraz z kolejnymi (wyższymi) stopniami służbowymi. Wyjątek w tym zestawieniu stanowią funkcjonariusze w stopniu komisarza, wśród których odsetek osób bez dzieci jest największy wśród osób wszystkich stopni służbowych. Analiza danych zamieszczonych w tabeli 9 wskazuje na zależność między stopniem służbowym a posiadaniem dzieci przez funkcjonariuszy policji. Podobnie jak zasugerowali to sami respondenci, taki stan rzeczy ma związek z uzyskiwanym przez policjantów wynagrodzeniem, które jest w głównej mierze uzależnione właśnie od stopnia służbowego.

Stopień służbowy w policji determinuje grupę zaszeregowania, a więc kwestię osiągniętych dochodów, co przekłada się w sposób oczywisty na możliwości zapewnienia członkom rodziny życia na godziwym poziomie materialnym (kobieta, 38 lat, 10 lat służby w charakterze psychologa policyjnego).

Jak już nadmieniono, posiadanie dzieci, nie tylko w środowisku policjantów, jest ściśle związane z aktywnością zawodową współmałżonka lub partnera. Ma to przede wszystkim dwa główne znaczenia: po pierwsze, aktywni zawodowo współmałżonkowie/partnerzy mogą partycypować w kosztach utrzymania i wychowania dzieci; po drugie, kwestia aktywności zawodowej ściśle wiąże się z możliwością pełnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi. W związku z tym analizie poddano odpowiedzi respondentów dotyczące posiadania dzieci z punktu widzenia sytuacji osobistej badanych. Z danych umieszczonych w tabeli 10 wynika, że osoby, których współmałżonkowie lub partnerzy życiowi również pełnią służbę w policji (zarówno na stanowiskach mundurowych, jak i cywilnych), oraz respondenci, których współmałżonkowie/partnerzy pracują umysłowo poza strukturami policji, najczęściej mają dwoje dzieci. Wśród badanych funkcjonariuszy, których małżonkowie/partnerzy pracują fizycznie poza policją, nie pracują zawodowo lub realizują się w inny sposób (na przykład studiując), najliczniejszą grupę stanowią osoby mające jedno dziecko. Posiadanie trojga dzieci stosunkowo najczęściej deklarowali funkcjonariusze, których współmałżonek/partner nie pracuje zawodowo. Natomiast wśród osób mających czworo i więcej dzieci najwięcej jest policjantów, których współmałżonek/partner pracuje w policji na stanowisku cywilnym.

Praca w policji, również jako cywil, to bardzo dobra posada. Głównie z uwagi na stabilizację zatrudnienia, dość dobry pakiet socjalny oraz w miarę przystępne godziny pracy. To wszystko sprawia, że zdecydowanie łatwiej można się zdecydować na dziecko (kobieta, 36 lat, żona funkcjonariusza z 12-letnim stażem służby, pracująca na stanowisku cywilnym w jednej z komend miejskich policji).

Wyniki badań pokazują, że aktywność zawodowa męża/żony, partnera/partnerki funkcjonariusza policji wpływa w sposób znaczący na posiadanie przez niego dzieci. Tak jak wspomniano, jest to głównie związane z wysokością dochodów, ale również z możliwością pełnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi.

Tabela 10

Dzietność respondentów a aktywność zawodowa ich mężów/żon, partnerów/partnerek ($N = 757^9$)

Aktywność zawodowa męża/żony, partnera/partnerki		Dzieci					
		jedno ($N = 229$)	dwoje ($N = 352$)	troje ($N = 54$)	czworo ($N = 34$)	pięcioro i więcej ($N = 2$)	brak ($N = 86$)
Praca w policji	na stanowisku mundurowym	32,6	48,7	7,1	3,6	—	8,0
	na stanowisku cywilnym	20,4	45,7	3,0	6,2	0,6	24,1
Praca poza policją	umysłowa	29,8	47,5	7,9	4,7	0,4	9,7
	fizyczna	43,0	39,2	11,4	3,8	—	2,6
Nie pracuje zawodowo		42,8	28,6	28,6	—	—	—
Inne		42,8	57,2	—	—	—	—
Ogółem		30,3	46,5	7,1	4,5	0,3	11,3

$\chi^2 = 60,262$; $df = 25$; $\chi^2_{0,05} = 37,6525$; V Cramera = 0,126

Służba w policji nie stanowi przeszkody w założeniu rodziny, co potwierdzają wyniki badań. Wyniki analiz odzwierciedlają również sytuację, jaką można zaobserwować w społeczeństwie polskim, niezależnie od grupy zawodowej, a mianowicie, że coraz częściej o posiadaniu i liczbie dzieci decydują nie chęci, ale możliwości materialne i ekonomiczne. Stąd wśród respondentów najmłodszych stażem przeważają osoby, które albo nie mają dzieci, albo mają maksymalnie dwójkę dzieci. Odwrotną sytuację mają funkcjonariusze o najdłuższym stażu, wśród których najliczniejszą grupę stanowią osoby mające czworo i więcej dzieci.

⁹ Liczba osób, które zadeklarowały pozostawanie w związku z drugą osobą.

Analiza zebranego materiału wskazuje, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka — służba w policji — wpływa w sposób pozytywny na posiadanie i liczbę dzieci. Wyniki badań dowodzą również, że w środowisku policyjnym widoczne są ogólnospołeczne zmiany dotyczące zakładania rodziny: późniejszy wiek wstąpienia w związek małżeński oraz opóźnienie decyzji o posiadaniu dziecka. Należy jednak zauważyć, że bardzo wielu spośród badanych policjantów żyje w związkach nieformalnych, również wychowując w nich dzieci. Ciekawy i godny uwagi jest fakt, że prawie 90% funkcjonariuszy deklarujących życie w związku kohabitacyjnym posiada dzieci.

Na posiadanie dziecka/dzieci przez funkcjonariuszy wpływ mają przede wszystkim:

- stan cywilny/sytuacja osobista;
- wiek;
- stopień służbowy;
- staż służby w policji;
- aktywność zawodowa współmałżonka/partnera życiowego.

Zdecydowana większość funkcjonariuszy biorących udział w badaniach posiada jedno lub więcej dzieci. Jak sami respondenci podkreślali, ich sytuacja zawodowa, którą charakteryzuje duża stabilność zarówno ekonomiczna, jak i społeczna, może sprzyjać podejmowaniu decyzji o posiadaniu potomstwa.

5.4. Czas spędzany z rodziną i czas wolny funkcjonariusza policji

Praca w zawodzie policjanta — czyli zawodzie wysokiego ryzyka — to pełnienie służby dla dobra całego społeczeństwa. Funkcjonariusze policji działają zawodowo w sposób ciągły, zarówno wtedy, kiedy przypada ich służba, jak i w czasie wolnym, kiedy interwencji wymagają określone okoliczności i zdarzenia losowe. Niejednokrotnie zdarza się, że idąc na służbę, policjanci nie są w stanie określić godziny powrotu do domu. Wynika to przede wszystkim z charakteru obowiązków służbowych, które nie mogą być odkładane na później, ponieważ wymagają niezwłocznej interwencji policjantów. Taki stan rzeczy skutkuje licznymi nadgodzinami i nienormowanym czasem pracy. Wielu funkcjonariuszy spędza w pracy większą część doby, a co za tym idzie, tygodnia, miesiąca itd. Ważne jednak jest zachowanie właściwych proporcji między życiem zawodowym a osobistym. Utrzymanie równowagi między tymi dwiema sferami życia wymaga odpowiedniego gospodarowania czasem wolnym od obowiązków służbowych, co umożliwia zachowanie odpowiedniej perspektywy

w życiu. Winny na to zwracać uwagę osoby wykonujące zawód wysokiego ryzyka, który sam w sobie jest bardzo absorbujący i wyczerpujący. Osoby, które założyły rodzinę i mają dzieci, muszą też wypełniać swoje zobowiązania wobec najbliższych, poświęcać im swój czas wolny. Mając na względzie rodzaj obowiązków oraz misyjny charakter służby funkcjonariuszy policji, można przypuszczać, że kwestia czasu wolnego spędzanego z rodziną rodzi pewne problemy.

W ramach podjętych badań postawiłam następującą szczegółową hipotezę badawczą: rodzaj pełnionej służby jest ściśle związany z ilością czasu wolnego funkcjonariusza, policjanci pionu kryminalnego spędzają mniej czasu z rodziną aniżeli policjanci pionu prewencyjnego oraz wspomagającego. Sprawdzenie tej hipotezy będzie możliwe poprzez zbadanie deklaracji policjantów na temat ilości czasu wolnego, jaki w ciągu tygodnia spędzają oni ze swoją rodziną (w przypadku funkcjonariuszy w stanie wolnym — badanie to dotyczyło po prostu czasu wolnego). Szczegółowe wyniki badań zostały zamieszczone w tabeli 11.

Badani respondenci (zarówno mężczyźni, jak i kobiety), którzy odpowiadali na pytanie: *Ile czasu średnio w tygodniu spędza Pan/Pani z najbliższą rodziną?*, najczęściej wskazywali odpowiedź: 21—30 godzin w tygodniu (31,9%). Nieco rzadziej wskazywano odpowiedzi: 11—20 godzin (21,1%) oraz do 10 godzin (19,6%). Szczególnie odpowiedź wskazująca na spędzanie do 10 godzin tygodniowo z rodziną wydaje się zaskakująca — to zatrażająco niewielki ułamek całego tygodnia, jaki respondenci poświęcają na relacje z członkami rodziny. Spory odsetek policjantów (13,2%) nie był w stanie w ogóle określić ilości czasu spędzanego z rodziną w tygodniu. Może to świadczyć o nieregularnym trybie życia, jaki prowadzą w związku z wykonywanym zawodem. Może też być wynikiem braku refleksji na temat ilości czasu spędzanego z członkami rodziny. Niewiele mniej — 13,1% — funkcjonariuszy przyznało, że rodzinie poświęca ponad 30 godzin tygodniowo. Biorąc pod uwagę czas pracy oraz to, że doba ma tylko 24 godziny, należy przyznać, że wielu policjantów stara się spędzać sporą część tygodnia z rodziną. Oczywiście w badaniach odnotowano również wyjątki — osoby, które z różnych przyczyn poświęcają najbliższej rodzinie mniej niż 10 godzin w tygodniu.

Analiza materiału badawczego zawartego w tabeli 11, w tym wyników testu χ^2 oraz *V Cramera*, wskazuje, że nie istnieje wyraźny związek między czasem spędzanym z rodziną a płcią badanych funkcjonariuszy. Niewielkie różnice można dostrzec w przypadku deklaracji dotyczących najmniejszego oraz największych wymiarów czasu spędzanego z rodziną. Mniej kobiet niż mężczyzn zadeklarowało spędzanie do 10 godzin w tygodniu z rodziną. Z kolei mniejszy odsetek mężczyzn wskazywał na przeznaczanie dla rodziny ponad 21 godzin tygodniowo. Niemniej jednak należy podkreślić, że w kwestii ilości spędzanego czasu wolnego przez policjantów nie istnieją znaczące różnice między kobietami a mężczyznami.

Tabela 11

Średnia liczba godzin spędzanych tygodniowo z rodziną przez policjanta (w %)
($N = 912$)

Zmienna	Liczba godzin tygodniowo					
	do 10 ($N = 179$)	11—20 ($N = 192$)	21—30 ($N = 291$)	powyżej 30 ($N = 119$)	trudno powiedzieć ($N = 120$)	inne ($N = 11$)
Płeć $\chi^2 = 2,311$; $df = 5$; $\chi^2_{0,05} = 11,0705$; V Cramera = 0,050						
Kobiety	15,8	21,1	36,8	15,8	8,8	1,7
Mężczyźni	19,9	21,0	31,5	12,9	13,5	1,2
Ogółem	19,6	21,1	31,9	13,0	13,2	1,2
Stan cywilny/sytuacja osobista $\chi^2 = 86,890$; $df = 35$; $\chi^2_{0,05} = 49,8018$; V Cramera = 0,137						
W związku małżeńskim:						
— pierwszym	17,8	22,6	32,3	16,5	10,8	—
— drugim	21,8	13,2	36,2	12,7	12,7	3,4
— trzecim i kolejnym	14,3	71,4	14,3	—	—	—
W separacji	7,4	33,3	40,7	9,3	9,3	—
W konkubinacie	26,3	21,1	29,2	8,8	14,0	0,6
W stanie wolnym:						
— po rozwodzie	24,1	16,1	22,3	12,5	22,3	2,7
— panna, kawaler	12,8	17,9	28,2	20,5	17,9	2,7
Wdowiec/wdowa	50,0	—	25,0	25,0	—	—
Zmianowość służby $\chi^2 = 49,399$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; V Cramera = 0,134						
Jednozmianowa	14,3	22,9	25,7	25,7	11,4	—
Dwuzmianowa	29,1	16,7	29,6	13,2	10,2	1,2
Trzymianowa	14,8	22,8	33,3	11,5	16,4	1,2
Inne	9,7	26,7	35,2	13,1	13,6	1,7
Czas służby (w godzinach tygodniowo) $\chi^2 = 51,864$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; V Cramera = 0,138						
Do 40	30,6	30,6	27,6	2,0	8,2	1,0
41—60	22,7	19,8	29,2	14,7	12,4	1,2
Powyżej 60	12,3	17,5	37,9	14,4	16,5	1,4
Trudno powiedzieć	7,7	38,5	33,2	10,3	10,3	—

Z ilością czasu spędzanego z najbliższą rodziną ma związek stan cywilny respondenta. Inaczej bowiem przedstawia się sytuacja funkcjonariuszy pozostających w stanie wolnym, których relacje rodzinne dotyczą raczej rodziców i rodzeństwa, a inaczej policjantów żyjących w związku z inną osobą i wychowujących dzieci, dla których to właśnie oni są najbliższą rodziną. Wyniki badań i przeprowadzonych analiz wskazują, że czynnikiem mogącym mieć wpływ na ilość czasu, jaki policjanci spędzają z członkami najbliższej rodziny, jest ich stan cywilny ($\chi^2 = 86,890$; $df = 35$; $\chi^2_{0,05} = 49,8018$; $V \text{ Cramera} = 0,137$). Z danych zawartych w tabeli 11 wynika, że najwięcej czasu z najbliższymi spędzają osoby pozostające w związku z drugą osobą. W przypadku respondentów, którzy zadeklarowali pozostawanie w stanie wolnym (bez partnera), ilość czasu przeznaczanego na kontakty z członkami najbliższej rodziny jest zdecydowanie mniejsza aniżeli ilość czasu spędzanego z rodziną deklarowana przez osoby pozostające w związkach (zarówno formalnych, jak i nieformalnych). Takie wyniki wydają się naturalną konsekwencją sytuacji osobistej funkcjonariuszy, inaczej bowiem do kwestii czasu wolnego będzie się odnosić osoba, która ma własną rodziną (męża/żonę oraz dziecko/dzieci), a inaczej osoba, która nie pozostaje w żadnym związku, a więc nie ma tego typu zobowiązań. Analiza zebranego materiału wskazuje zatem, że istnieje pewien związek między stanem cywilnym/sytuacją osobistą policjantów a ilością czasu spędzanego przez nich z rodziną.

W wielu przypadkach zmianowy charakter pracy może w pewnym stopniu wpływać na ograniczenie ilości czasu spędzanego z rodziną, choćby dlatego, że zmiany służby mogą mieć miejsce wówczas, gdy zazwyczaj członkowie rodziny są w domu (po skończonej pracy, po zajęciach szkolnych itd.), a czas wolny policjanta może przypadać w momencie przebywania rodziny poza domem. Czy z taką sytuacją rzeczywiście mamy do czynienia w przypadku badanych funkcjonariuszy policji? Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, że zmianowy charakter pracy nie ma większego wpływu na ilość czasu spędzanego z rodziną. Istnienie pewnego związku (choć o słabym charakterze) między ilością czasu spędzanego z rodziną a charakterem zmianowym pracy policjantów potwierdzają wyniki testów: $\chi^2_{0,05} = 24,9958$ ($\chi^2 = 49,399$; $df = 15$), $V \text{ Cramera} = 0,134$. Najczęściej wskazywanymi odpowiedziami respondentów pracujących w trybie jednozmianowym były: spędzanie od 21 do 30 godzin oraz powyżej 30 godzin w tygodniu z rodziną (po 25,7%). Z kolei osoby pełniące swoją służbę na dwie oraz trzy zmiany, a także osoby, które nie były w stanie jednoznacznie określić charakteru swojej służby, najczęściej deklarowały, że spędzają od 21 do 30 godzin w tygodniu z rodziną. Wynik ten wskazuje, że funkcjonariusze pracujący na wszystkie rodzaje zmian w większości deklarują przeznaczanie od 21 do 30 godzin w tygodniu wyłącznie dla swoich rodzin. Widać zatem, że również zmianowość pełnionej służby nie ma istotnego wpływu na ilość czasu, jaki policjant może spędzać z rodziną w tygodniu.

Ze zmianowością służby ściśle wiąże się również kwestia ilości czasu spędzanego na wykonywaniu obowiązków służbowych. Ilość czasu służby w sposób oczywisty wpływa na ilość czasu wolnego, jaki ma do dyspozycji każdy funkcjonariusz policji (zob. tabela 11). Analizie poddano odpowiedzi badanych policjantów dotyczące ilości czasu dla rodziny w korelacji z ilością czasu spędzanego na służbie.

Z analizy danych zawartych w tabeli 11 jednoznacznie wynika, że ilość czasu spędzanego na służbie nie wpływa w sposób znaczący na ilość czasu spędzanego z członkami rodziny. Istnieje jednak pewna zależność między czasem służby a czasem spędzanym z rodziną. Taką zależność potwierdza wynik testu $\chi^2_{0,05} = 24,9958$ ($\chi^2 = 51,864$; $df = 15$) i współczynnik *V Cramera* = 0,138. Szczegółowa analiza wskazuje, że wśród osób, które zadeklarowały najdłuższy czas pracy, największy odsetek stanowią funkcjonariusze, którzy przyznali, że z rodziną spędzają od 21 do 30 godzin w tygodniu (37,9%). W tej kategorii osób niecałe 15% poświęca na kontakty z członkami najbliższej rodziny powyżej 30 godzin. Co ciekawe, wśród osób deklarujących służbę w wymiarze do 40 godzin tygodniowo zaledwie 2% osób spędza powyżej 30 godzin z rodziną. Respondenci pracujący najkrócej najczęściej wskazywali, że poświęcają rodzinie do 10 godzin, jak i 11–20 godzin w tygodniu (po 30,6%). Jest to wynik zaskakujący, ponieważ od policjantów pracujących najkrócej można by oczekiwać, że będą w stanie poświęcić rodzinie stosunkowo najwięcej czasu. Z kolei funkcjonariusze pełniący służbę w wymiarze 41–60 godzin najczęściej deklarowali, że poświęcają rodzinie od 21 do 30 godzin w tygodniu.

Dotychczasowe wyniki badań dostarczyły wiedzy na temat wpływu rodzaju służby na sytuację zarówno zawodową, jak i osobistą policjantów. Hipoteza szczegółowa zakłada, że rodzaj pełnionej służby jest ściśle związany z ilością czasu wolnego funkcjonariusza — policjanci pionu kryminalnego spędzają stosunkowo mniej czasu z rodziną aniżeli policjanci pionu prewencyjnego i wspomagającego. Weryfikacja niniejszej hipotezy wymaga sprawdzenia, jaką ilość czasu wolnego dla rodziny dysponują przedstawiciele poszczególnych pionów służbowych.

Jak już wielokrotnie wspomniano, ważnym czynnikiem dotyczącym służby w policji, a mogącym decydować o ilości czasu spędzanego z rodziną, jest rodzaj pełnionej przez funkcjonariusza służby. Charakter obowiązków zawodowych wiąże się również z ilością czasu, jaki należy poświęcić na ich realizację. Wiele danych omawianych dotychczas w niniejszej pracy, potwierdzanych przez samych respondentów, wskazuje, że rodzaj służby w dużym stopniu determinuje zarówno sytuację zawodową, jak i osobistą policjanta. Zatem czy rzeczywiście rodzaj pełnionej przez funkcjonariusza służby wpływa w sposób znaczący na jego czas wolny spędzany z członkami rodziny? A może nie ma to większego znaczenia, bo o ilości czasu wolnego decyduje sprawna organizacja

dnia? Szczegółowe dane dotyczące odpowiedzi na to pytanie zostały zamieszczone w tabeli 12.

Tabela 12

Średnia liczba godzin spędzanych tygodniowo z rodziną przez policjanta
a rodzaj pełnionej przez niego służby (w %) ($N = 912$)

Rodzaj służby	Liczba godzin tygodniowo					
	do 10 ($N = 179$)	11—20 ($N = 192$)	21—30 ($N = 291$)	powyżej 30 ($N = 119$)	trudno powiedzieć ($N = 120$)	inne ($N = 11$)
Kryminalna	45,0	23,3	15,0	0,7	15,3	0,7
Prewencyjna	9,7	21,1	37,2	18,2	12,4	1,4
Wspomagająca	—	14,7	51,4	21,1	11,0	1,8
Ogółem	19,6	21,1	31,9	13,0	13,2	1,2

$\chi^2 = 239,429$; $df = 10$; $\chi^2_{0,05} = 18,3070$; $V \text{ Cramera} = 0,362$

Analiza zebranego materiału ujawniła, że istnieje bardzo silna zależność między ilością czasu spędzanego z rodziną a rodzajem pełnionej służby. Wynik testu $\chi^2 = 18,3070$ ($\chi^2 = 239,429$; $df = 10$) oraz wartość współczynnika $V \text{ Cramera} = 0,362$ jednoznacznie wskazują na istnienie związku między przynależnością do poszczególnych pionów służbowych a ilością czasu spędzanego przez funkcjonariuszy z ich rodzinami. W przypadku respondentów, którzy przyznali, że spędzają do 10 godzin tygodniowo z rodziną, zdecydowanie najwięcej z nich pełni swoją służbę w pionie kryminalnym, a najmniej w pionie wspomagającym (ani jeden policjant z tego pionu nie zadeklarował tak niewielkiego wymiaru czasu dla rodziny). Największą grupę spośród badanych spędzających z członkami najbliższej rodziny 11—20 godzin tygodniowo tworzą policjanci pionu kryminalnego, najmniejszą — funkcjonariusze służby wspomagającej. Od 21 do 30 godzin tygodniowo z rodziną spędzają najczęściej właśnie policjanci z pionu wspomagającego, a najrzadziej — z pionu kryminalnego. Na największy wymiar czasu przeznaczanego dla najbliższej rodziny wskazywali najczęściej policjanci pełniący swoją służbę w pionie wspomagającym a najrzadziej — funkcjonariusze służby kryminalnej (odsetek odpowiedzi nie przekraczał tu 1%). Najwięcej policjantów z pionu kryminalnego nie była w stanie określić ilości czasu spędzanego z rodziną. Najmniejszy problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie mieli natomiast respondenci służby wspomagającej.

Policjanci z kryminalnego spędzają na służbie zdecydowanie najwięcej czasu. Zadania, jakie wykonują, wymuszają taką sytuację — nie można przecież przerwać np. obserwacji, bo ktoś zakończył dzienną zmianę służby. Czasem trzeba być na służbie aż do zakończenia akcji

— w praktyce zdarza się, że jest to zmiana po 24 i więcej godzin (mężczyzna, 36 lat, 12 lat służby).

Wyniki badań wskazują, że charakter służby, a więc rodzaj pełnionych obowiązków służbowych, ma duży wpływ na ilość czasu spędzanego przez policjanta z najbliższą rodziną. Funkcjonariusze pionu kryminalnego, częściej niż policjanci służby prewencyjnej i wspomagającej, wskazywali najmniejszy wymiar czasu spędzanego z rodziną. Najdłuższy czas dla rodziny był najrzadziej deklarowany przez funkcjonariuszy z kryminalnego (stosunkowo najczęściej tę odpowiedź wybierali policjanci służby wspomagającej).

W badaniach potwierdzono hipotezę szczegółową, wedle której rodzaj pełnionej służby jest ściśle związany z ilością czasu przeznaczanego dla najbliższej rodziny. Funkcjonariusze pionu kryminalnego spędzają stosunkowo najmniej czasu wolnego z rodziną, w przeciwieństwie do policjantów służby wspomagającej, którzy statystycznie najwięcej czasu poświęcają na kontakty z najbliższą rodziną. Prawdziwość hipotezy szczegółowej wynika między innymi z rodzaju obowiązków, jakie są przypisane funkcjonariuszom poszczególnych pionów służbowych. Charakter tych obowiązków determinuje zarówno warunki, w jakich obowiązki muszą zostać wykonane, jak i czas ich wykonania.

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wymaga prezentowania określonej postawy moralnej, nie tylko w trakcie rzeczywistego pełnienia służby, lecz także poza miejscem pracy. Dodatkowo należy pamiętać, że funkcjonariuszem jest się zawsze, niezależnie od miejsca i czasu. To wszystko w dużym stopniu wpływa na życie zarówno policjanta, jak i osób z jego najbliższego otoczenia. Policjant musi bowiem uważać, by jego działania i zachowanie w czasie wolnym w żaden sposób nie naraziły na szwank opinii o urzędzie, który reprezentuje. W niniejszych badaniach postanowiono sprawdzić, w jaki sposób badani funkcjonariusze najczęściej spędzają swój czas wolny. Przyjęto następującą hipotezę częściową: wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa na ilość czasu wolnego, a przede wszystkim na formy jego spędzania. Szczegółowe wyniki badań zostały zawarte w tabeli 13.

Najwięcej badanych funkcjonariuszy, którym zadano pytanie: *W jaki sposób najczęściej spędza Pan/Pani czas wolny?*, przyznało, że w czasie wolnym w głównej mierze skupiają się na wykonywaniu obowiązków domowych (25,4%). Nieco mniejszą grupę stanowili policjanci, którzy w czasie wolnym najchętniej zajmują się pomocą dzieciom w nauce, w wykonywaniu ich zadań domowych (21,1%). Zdecydowanie mniej funkcjonariuszy najchętniej i najczęściej spędza swój czas na uprawianiu różnego rodzaju sportów (12,5%), co wiąże się ściśle z chęcią utrzymania dobrej kondycji fizycznej, która jest niezbędna w służbie policjanta. Wielu respondentów przyznało również, że w czasie wolnym spotyka się ze znajomymi (9,6%) oraz korzysta z komputera i dostępu do Internetu (8,6%). Dla 6,3% badanych respondentów najczęstszą formą spędzania czasu wolnego

Tabela 13

Formy spędzania czasu wolnego a płeć respondentów i rodzaj służby (w %) ($N = 912$)

Zmienna	Nauka z dzieckiem ($N = 192$)	Wspólne zabawy i spacery ($N = 57$)	Spanie ($N = 27$)	Oglądanie telewizji ($N = 39$)	Komputer, Internet ($N = 78$)	Wykonywanie obowiązków domowych ($N = 232$)	Nadrabianie zaległości służbowych ($N = 36$)	Spotkania z dalszą rodziną ($N = 11$)	Spotkania ze znajomymi ($N = 88$)	Sport ($N = 114$)	Wycieczki rodzinne ($N = 19$)	Czytanie książek ($N = 14$)	Inne ($N = 5$)
Płeć													
$\chi^2 = 6,540$; $df = 12$; $\chi^2_{0,05} = 21,0261$; $V \text{ Cramera} = 0,085$													
Kobiety	22,8	7,0	1,7	7,0	5,3	28,2	—	—	8,8	15,8	1,7	1,7	—
Mężczyźni	20,9	6,2	3,0	4,1	8,8	25,3	4,2	1,3	9,7	12,3	2,1	1,5	0,6
Ogółem	21,1	6,3	3,0	4,3	8,6	25,4	3,9	1,2	9,6	12,5	2,1	1,5	0,5
Rodzaj służby													
$\chi^2 = 31,920$; $df = 24$; $\chi^2_{0,05} = 36,4150$; $V \text{ Cramera} = 0,132$													
Kryminalna	17,8	9,1	3,8	5,2	10,5	24,7	3,1	1,7	10,1	9,8	1,4	1,7	1,1
Prewencyjna	21,5	5,0	2,3	3,9	7,2	27,9	4,5	1,3	9,1	13,0	2,3	1,7	0,3
Wspomagająca	27,5	4,6	3,7	3,7	10,1	15,6	3,7	—	11,0	17,4	2,7	—	—

jest zabawa z dzieckiem/dziećmi oraz wspólne rodzinne spacery. Z kolei 4,3% policjantów biorących udział w badaniach swój wolny od służby czas spędza na oglądaniu telewizji, a 3,9% nadrabia zaległości służbowe. Stosunkowo najrzadziej wymienianymi przez badanych funkcjonariuszy formami spędzania czasu wolnego były: spanie (3%), wycieczki rodzinne (2,1%), czytanie książek (1,5%) oraz spotkania z dalszą rodziną (1,2%).

Uzyskane przeze mnie wyniki badań dotyczących sposobów spędzania czasu wolnego wyraźnie odbiegają od wyników badań prowadzonych w ostatnich kilkunastu latach przez różnego rodzaju instytucje. Wyniki uzyskane przez instytucje badania opinii publicznej wskazują, że najbardziej popularną i powszechną formą spędzania czasu wolnego jest oglądanie telewizji¹⁰. Analiza

¹⁰ Z badań przeprowadzonych przez CBOS w 2006 roku wynika, że najczęściej deklarowaną formą spędzania czasu wolnego przez Polaków jest oglądanie telewizji (54%), następnie czytanie (37%), spacer (24%), obowiązki domowe (23%), hobby (21%), bierny odpoczynek (21%), odpoczynek poza domem (20%), spotkania ze znajomymi, przyjaciółmi (18%), sport (16%), komputer, Internet (11%), radio, muzyka (9%) (por. LEWANDOWSKA, oprac., 2012). Z badań przeprowadzonych

danych zawartych w tabeli 13 — w szczególności wyniki testu χ^2 oraz wartość współczynnika *V Cramera* — wskazują, że nie istnieją znaczące różnice w formach spędzania czasu wolnego przez policjantki i policjantów. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni biorący udział w badaniach najczęściej deklarowali spędzanie wolnego czasu na wykonywaniu obowiązków domowych oraz nauce z dzieckiem/dziećmi. Kolejną najczęściej preferowaną przez mężczyzn formą spędzania czasu wolnego jest uprawianie sportu; odsetek wybierających tę odpowiedź kobiet jest nieco wyższy niż odsetek mężczyzn. Kobiety również nieco częściej niż mężczyźni wskazywały, że spędzają czas wolny przed telewizorem oraz na zabawach z dzieckiem. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety podają odpowiedź, iż spędzają czas wolny na spotkaniach ze znajomymi lub korzystając z komputera oraz dostępu do Internetu. Niemniej jednak analiza wyników badań wskazała, że nie istnieją znaczące różnice w formach spędzania czasu wolnego przez kobiety i mężczyzn biorących udział w badaniach.

Uwzględniając wyniki badań dotyczące różnic w dysponowaniu czasem wolnym przez przedstawicieli poszczególnych pionów służbowych, należy również zweryfikować, czy rodzaj służby w jakikolwiek sposób determinuje formy spędzania czasu wolnego (wyniki podjętej analizy także zostały zamieszczone w tabeli 13). Jak wskazuje współczynnik *V Cramera* = 0,132, istnieje pewien związek między formą spędzania czasu wolnego a rodzajem pełnionej służby. Funkcjonariusze poszczególnych pionów w sposób podobny spędzają swój wolny czas. Największe dostrzegalne różnice można zaobserwować wśród odpowiedzi udzielonych przez policjantów ze służby wspomagającej. Najczęściej podawaną przez nich odpowiedzią na pytanie o formy spędzania czasu wolnego jest ta, która dotyczy nauki z dzieckiem/dziećmi. Policjanci ze służby prewencyjnej oraz kryminalnej w odpowiedzi na to samo pytanie najczęściej wskazywali wykonywanie obowiązków służbowych, dopiero później naukę z dzieckiem. W przypadku funkcjonariuszy z pionu wspomagającego drugą pod względem częstotliwości udzielaną odpowiedzią było uprawianie sportu, które z kolei znalazło się na trzecim miejscu w rankingu respondentów pionu prewencyjnego. Obowiązki domowe to dopiero trzecia z kolei najczęściej wymieniana przez policjantów ze służby wspomagającej forma spędzania czasu wolnego. Policjanci z pionu kryminalnego często (trzecie miejsce pod względem częstotliwości) deklarowali, że spędzają czas wolny przed komputerem, korzystając między innymi z Internetu. Widać zatem, że istnieją różnice w formach spędzania czasu wolnego przez przedstawicieli poszczególnych pionów służbowych. Największe różnice dotyczą odpowiedzi udzielanych przez policjantów służby wspomagającej; formy spędzania przez nich czasu wolnego różnią się nieco od tych,

przez zespół badawczy (nadzorowany przez Urszulę Swadźbę) w Rybniku również wynika, że najczęstszą formą spędzania czasu wolnego jest codzienne: oglądanie telewizji (77,3%), słuchanie muzyki (52,7%), czytanie (38%), roboty domowe, majsterkowanie (20%) (por. ŻAK, 2007: 87).

które są preferowane przez funkcjonariuszy z pionów kryminalnego i prewencyjnego.

Formy spędzania czasu wolnego przez funkcjonariuszy policji są zdecydowanie odmienne od tych, które preferowane są przez ogół społeczeństwa. Wśród samych policjantów istnieją różnice w preferowanych formach spędzania czasu wolnego. Najczęściej wymienianą formą spędzania czasu wolnego jest, co ciekawe, wykonywanie obowiązków domowych. Jak stwierdziła jedna z respondentek:

Pracując w domu (sprzątając, gotując czy prasując), zapominam o problemach służbowych i co dziwne — relaksuję się. Naprawdę, może to brzmi dziwnie, ale w moim przypadku prace domowe przynoszą relaks i odprężenie po trudach służby, bo są czymś normalnym w przeciwieństwie do nienormalnych warunków mojej pracy zawodowej (kobieta, 43 lata, 18 lat służby).

Wyniki badań oraz opinia cytowanej respondentki pozwalają przypuszczać, że wykonywanie obowiązków domowych jest dla funkcjonariuszy policji atrakcyjną formą spędzania czasu wolnego. To potwierdza fakt, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka determinuje nie tylko warunki pracy zawodowej, lecz także życie osobiste policjantów.

5.5. Konflikty w rodzinie policjanta

Jedno z ważniejszych zadań, jakie podejmowałam podczas badań wpływu wykonywania zawodu wysokiego ryzyka na życie osobiste i funkcjonowanie rodziny funkcjonariusza policji, polegało na sprawdzeniu, na ile służba w policji determinuje powstawanie konfliktów w rodzinie policjanta. Z dokonywanej na każdym etapie realizacji badań obserwacji oraz rozmów z funkcjonariuszami wynika, że praca zawodowa jest bardzo ważnym elementem ich życia, a co za tym idzie, musi wpływać na pozostałe aspekty tego życia, a więc również na rodzinę. Punktem wyjścia podjętej analizy było postawienie następującej hipotezy szczegółowej: charakter pracy zawodowej funkcjonariusza, a więc zagrożenie dla jego zdrowia i życia oraz nienormowany czas pracy, jest głównym powodem konfliktów w rodzinie tego policjanta. Słuszność tej hipotezy zostanie zweryfikowana w toku analizy odpowiedzi respondentów na pytanie o występowanie konfliktów w ich rodzinach.

Z danych zebranych podczas badań, w których trakcie respondentom zadano następujące pytanie: *Jak często Pana/Pani zdaniem dochodzi do konfliktów*

w *Pana/Pani rodzinie?* wynika, że w rodzinach 12,1% badanych policjantów bardzo często dochodzi do konfliktów. Najlicniejsza grupa badanych — 33,4% — zadeklarowała, że często dochodzi do konfliktów w ich rodzinach. Co czwarty funkcjonariusz (25,9%) stwierdził, że w jego rodzinie rzadko dochodzi do konfliktów, a 8,3% przyznało, że konflikty występują bardzo rzadko. Zaledwie 0,2% badanych policjantów przyznało, że konflikty w ich rodzinach nie występują w ogóle. 20,1% nie było w stanie określić, z jaką częstotliwością konflikty w ich rodzinach mają miejsce. Aby zweryfikować postawioną hipotezę, należy sprawdzić, czy rodzaj służby, który wiąże się z niebezpieczeństwem towarzyszącym wykonywaniu obowiązków służbowych, oraz czas spędzany w pracy wpływają na częstotliwość konfliktów w rodzinach policjantów. Szczegółowe wyniki analizy częstotliwości konfliktów w rodzinie policjanta z uwzględnieniem rodzaju służby i czasu spędzanego w pracy tygodniowo zostały zamieszczone w tabeli 14.

Analiza danych zawartych w tabeli 14 wskazuje, że istnieje silna zależność między rodzajem służby a częstotliwością występowania konfliktów w rodzinie policjanta. Występowanie takiego związku potwierdza zarówno wynik testu $\chi^2_{0,05} = 18,3070$ ($\chi^2 = 212,967$; $df = 10$), jak i współczynnik *V Cramera* = 0,342. Funkcjonariusze pionu kryminalnego najczęściej udzielali odpowiedzi, że konflikty w ich rodzinach występują bardzo często (34,5%) lub często (27,6%). Zdecydowanie mniej badanych ze służby kryminalnej stwierdziło, że konflikty w ich rodzinach występują bardzo rzadko (2,4%) oraz wcale (0,3%).

Tabela 14

Częstotliwość konfliktów w rodzinie policjanta (w %) ($N = 912$)

Zmienna	Bardzo często ($N = 110$)	Często ($N = 305$)	Rzadko ($N = 236$)	Bardzo rzadko ($N = 76$)	Nigdy ($N = 2$)	Nie wiem ($N = 183$)
Rodzaj służby $\chi^2 = 212,967$; $df = 10$; $\chi^2_{0,05} = 18,3070$; <i>V Cramera</i> = 0,342						
Kryminalna	34,5	27,9	19,5	2,4	0,3	15,4
Prewencyjna	1,9	37,4	28,9	10,3	0,2	21,3
Wspomagająca	0,9	29,4	28,4	14,7	—	26,6
Czas służby (w godzinach tygodniowo) $\chi^2 = 86,094$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; <i>V Cramera</i> = 0,177						
Do 40	2,0	41,8	19,4	7,1	—	29,7
41—60	7,1	34,5	29,0	11,0	—	18,4
Powyżej 60	24,2	29,1	21,1	4,2	0,7	20,7
Trudno powiedzieć	10,3	30,8	38,4	7,7	—	12,8

Z kolei policjanci z prewencji stosunkowo najczęściej wskazywali, że konflikty w ich domach mają miejsce często (37,4%). Spory odsetek w tej grupie stanowiły również osoby, w których rodzinach konflikty występują rzadko (28,9%). Najmniej wskazań pochodziło od osób, u których konflikty rodzinne są zjawiskiem bardzo częstym (1,9%), oraz od osób, u których nie występują one wcale (0,2%). Odpowiedzi policjantów z pionu wspomagającego wydają się mieć rozkład analogiczny do rozkładu odpowiedzi udzielonych przez respondentów z prewencji, z tą różnicą, że żaden funkcjonariusz służby wspomagającej nie stwierdził braku konfliktów rodzinnych. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że rodzaj służby, a więc charakter i warunki pełnionych obowiązków służbowych, jest ściśle związany z częstotliwością występowania konfliktów w rodzinie policjantów.

Trudno mi określić, czy ilość konfliktów, jakie mają miejsce w mojej rodzinie, wykracza poza normalnie przyjęte ilości. Muszę jednak stwierdzić, że czasem mam wrażenie, że w mojej rodzinie mamy do czynienia z permanentnym konfliktem, bo ilekroć wracam do domu po służbie, to wybucha kolejna sprzeczka... (mężczyzna, 41 lat, 15 lat służby, pełniący służbę w pionie kryminalnym).

Aby zweryfikować hipotezę szczegółową, należy sprawdzić, w jaki sposób czas spędzany w pracy przez funkcjonariuszy wpływa na częstotliwość konfliktów w ich rodzinach. Analizie zostaną poddane wyniki badań zamieszczone w tabeli 14.

Wyniki badań zawarte w tabeli 14 — w szczególności wyniki testu $\chi^2_{0,05} = 24,9958$ ($\chi^2 = 86,094$; $df = 15$) oraz współczynnik V Cramera = 0,177 — pozwalają z pewnością stwierdzić, że istnieje zależność między czasem spędzanym przez policjantów na służbie a częstotliwością konfliktów w ich rodzinach. Respondenci, którzy na wykonywanie obowiązków służbowych w ciągu tygodnia przeznaczają do 40 godzin, najczęściej wskazywali, że konflikty w ich rodzinach występują często (41,8%). Prawie co trzeci badany z tej grupy nie był w stanie udzielić odpowiedzi na to pytanie (29,7%). Funkcjonariusze pracujący od 41 do 60 godzin tygodniowo również przyznawali, że konflikty w ich rodzinach występują często (34,5%) lub rzadko (29%). Analizując odpowiedzi policjantów pracujących powyżej 60 godzin w tygodniu, można stwierdzić, że najwięcej wskazań pochodzi od osób, w których rodzinach konflikty mają miejsce często (29,1%) oraz bardzo często (24,2%). Osoby, które nie były w stanie określić, w jakim wymiarze czasu pracują tygodniowo, stosunkowo najczęściej wskazywały na rzadko występujące konflikty rodzinne (38,4%) oraz częste konflikty (30,8%). Jak widać, osoby pracujące w największym wymiarze czasu stosunkowo najczęściej przyznawały, że konflikty w ich rodzinach występują bardzo często. Generalnie można również zauważyć, że

zdecydowana większość respondentów wskazywała na częste występowanie konfliktów w ich rodzinach.

Konflikty w rodzinie funkcjonariuszy występują, i to ze sporą częstotliwością. Oczywiście informacje udzielane przez respondentów mają charakter subiektywny, związany z indywidualnymi odczuciami zainteresowanych. Nie ma bowiem żadnego punktu odniesienia, który pozwalałby na stwierdzenie, czy rzeczywiście w danej rodzinie liczba konfliktów jest większa niż w statystycznej rodzinie, czy też podobna lub nawet poniżej średniej.

Aby sprawdzić, czy częstotliwość tych konfliktów jest związana ze służbą w policji, a więc móc zweryfikować postawioną hipotezę, respondentom, którzy zadeklarowali, że owe konflikty w rodzinie mają miejsce, zadano dodatkowe pytanie: *Czy Pana/Pani zdaniem praca (służba w policji) stanowi przyczynę tych konfliktów?* Aż 59,2% respondentów przyznało, że owszem, praca zawodowa (służba w policji) często stanowi przyczynę wybuchających w ich rodzinach konfliktów. Z kolei 34,3% badanych odpowiedziało, że ich służba w policji rzadko powoduje konflikty. Najmniej, bo 6,7% policjantów, stwierdziło, że służba, jaką pełnią, nigdy nie stanowi przyczyny konfliktów, jakie mają miejsce w ich rodzinach. Wyniki badania częstotliwości występowania konfliktów oraz służby jako przyczyny tych konfliktów zostały zamieszczone w tabeli 15.

Tabela 15

Służba w policji jako przyczyna występowania konfliktów w rodzinie policjanta
a częstotliwość tych konfliktów (w %) ($N = 910^{11}$)

Praca jako przyczyna konfliktów	Częstotliwość konfliktów				
	bardzo często ($N = 110$)	często ($N = 305$)	rzadko ($N = 236$)	bardzo rzadko ($N = 76$)	nie wiem ($N = 183$)
Często	11,7	50,9	16,8	2,4	18,2
Rzadko	12,5	9,9	46,8	4,2	26,6
Nigdy	13,3	—	—	83,4	3,3
Ogółem	12,1	33,5	25,9	8,4	20,1

$$\chi^2 = 655,267; df = 8; \chi^2_{0,05} = 15,5073; V \text{ Cramera} = 0,600$$

Wyniki analizy częstotliwości występowania konfliktów w rodzinie policjanta i związku służby z tymi konfliktami nie pozostawiają żadnych wątpliwości. Zdecydowanie należy stwierdzić, że istnieje bardzo silny związek między częstotliwością występowania konfliktów rodzinnych a służbą w policji. Większość osób deklarujących częste i bardzo częste występowanie konfliktów

¹¹ Liczba osób, które przyznały, że konflikty w ich rodzinach mają miejsce.

twierdzi, że służba w policji stanowi przyczynę wielu z tych konfliktów. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 15,5073$ ($\chi^2 = 655,267$; $df = 8$) oraz współczynnik V Cramera = 0,600 potwierdzają istnienie bardzo silnej zależności między liczbą konfliktów a służbą policjanta.

Warunki pracy funkcjonariuszy policji mają ścisły związek z częstotliwością powstawania konfliktów w rodzinie policjanta. Respondenci, którzy przyznali, że ich służba w policji często lub rzadko jest źródłem konfliktów, zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: *Jakie Pana/Pani zdaniem są główne powody konfliktów na tle pracy zawodowej policjanta?* Respondenci, którzy odpowiedzieli na to pytanie, najczęściej wskazywali jako główną przyczynę powstawania konfliktów na tle ich pracy zawodowej to, że zbyt długo czasu spędzają na wykonywaniu obowiązków służbowych. Wielu policjantów biorących udział w badaniu twierdziło, że sporym problemem stanowiącym zarzewie wielu konfliktów jest również niebezpieczeństwo i ryzyko, jakie towarzyszą wykonywanej przez nich pracy. W sporej ilości przypadków to zazdrość stanowi źródło konfliktów dotyczących służby w policji. Policjanci w swoich kwestionariuszach wskazywali również na konflikty spowodowane zbyt niskim wynagrodzeniem, jakie uzyskują za swoją służbę w policji.

Tabela 16

Powody konfliktów w rodzinach funkcjonariuszy policji na tle ich pracy zawodowej
(w %) ($N = 850^{12}$)

Płeć	Powody konfliktów na tle pracy zawodowej					
	zbyt długi czas pracy ($N = 399$)	niebezpieczeń- stwo i ryzyko ($N = 278$)	niskie wynagrodzenie ($N = 153$)	zazdrość ($N = 172$)	inne ($N = 3$)	nie wiem ($N = 27$)
Kobieta ($N = 54$)	81,5	88,9	27,8	13,0	—	7,4
Mężczyzna ($N = 796$)	44,6	2,9	17,3	20,7	0,4	2,9
Ogółem	46,9	32,7	18,0	20,2	0,4	3,2

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Należy podkreślić, że praca zawodowa stanowi poważne źródło konfliktów mających miejsce w rodzinach funkcjonariuszy policji. Wielu policjantów, którzy przyznali, że konflikty w ich rodzinach mają charakter bardzo częsty lub częsty, stwierdzało, że zazwyczaj to właśnie ich służba stanowi poważny problem, który owe konflikty wywołuje. Czynniki związane z konflikto-gennym charakterem służby są zazwyczaj: zbyt długi czas, jaki funkcjonariusz spędza na służbie, oraz towarzyszące tej służbie niebezpieczeństwo i ryzyko.

¹² Liczba osób, które przyznały, że służba w policji jest przyczyną konfliktów w ich rodzinach.

Wyniki badań i ich analiza pozwalają potwierdzić prawdziwość hipotezy szczegółowej, zgodnie z którą charakter pracy zawodowej funkcjonariusza, a więc zagrożenie dla zdrowia i życia oraz nienormowany czas pracy, jest głównym powodem konfliktów występujących w jego rodzinie.

5.6. Rozwody w małżeństwach mundurowych

Liczne konflikty spowodowane służbą w policji, jakie mają miejsce w rodzinach funkcjonariuszy, pociągają za sobą wielorakie konsekwencje. Konflikty najczęściej wpływają destrukcyjnie na rodzinę jako całość, choć bywa i tak, że działają w sposób scalający — na drodze tych konfliktów może być wypracowany jakiś konsensus dotyczący wspólnego działania na rzecz dobra rodziny, bez większej straty dla służby w policji. Statystyki wskazują, że w małżeństwach, w których często dochodzi do konfliktów, bardzo trudno zachować spójność, czego skutkiem mogą być rozwody¹³. Należy przypomnieć, że weryfikacji wymaga postawiona przeze mnie trzecia hipoteza szczegółowa: związki małżeńskie i partnerskie funkcjonariuszy policji charakteryzują się mniejszą trwałością. Negatywny stosunek męża/żony (partnera/partnerki) funkcjonariusza do jego pracy zawodowej wpływa na brak trwałości małżeństwa (związku). W celu zweryfikowania tej hipotezy należy określić, jaki jest stosunek współmałżonków/partnerów funkcjonariuszy biorących udział w badaniach do ich służby oraz sprawdzenie, co o rozwodach w małżeństwach mundurowych sądzą sami zainteresowani.

Służba w policji, oprócz tego, że wymaga posiadania wielu ważnych przymiotów natury psychicznej i fizycznej, stanowi swego rodzaju permanentne wyzwanie dla samych policjantów. Warunki pracy, które są bardzo trudne, w wielu przypadkach mogą odbijać się na funkcjonowaniu rodziny policjantów. W takich sytuacjach, co podkreślają sami funkcjonariusze, bardzo ważny jest pozytywny stosunek partnera do ich służby. Partner bowiem powinien być oparciem i pomagać w odreagowaniu stresów związanych z aktywnością zawodową policjanta. Wśród policjantów po rozwodzie, z którymi rozmawiałam, wielu było takich, którzy za główną przyczynę rozpadu ich związku małżeńskiego uważali właśnie negatywny stosunek partnerów do pracy respondenta

¹³ Z danych podawanych przez Główny Urząd Statystyczny za rok 2009 wynika, że stosunkowo najczęściej jako przyczynę rozvodu małżonkowie deklarują niezgodność charakterów (1/3 wszystkich rozwodów), kolejne przyczyny to zdrada lub trwały związek uczuciowy z inną osobą (26%) oraz alkoholizm (20% rozwodów). [online] http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP_raport_2010-2011.pdf [dostęp: 16.11.2012].

w policji, a co za tym idzie, nie czuli ze strony partnera tak potrzebnego wsparcia.

Gdy przychodziłem do domu, nie chciało mi się myśleć o tym, co było w robocie, a co dopiero o tym mówić i wysłuchiwać ciągłych wymówek, że znowu nie przyszedłem do domu o planowanej porze [...]. Wtedy czułem się jak w pułapce: w pracy stres, w domu stres — ciągle nerwy, to było jakieś błędne koło [...], nie wytrzymałem tego, moja żona też nie (mężczyzna, 38 lat, 13 lat służby, w związku kohabitacyjnym, po rozwodzie).

Stosunek współmałżonka/partnera funkcjonariusza do jego służby w policji jest istotnym czynnikiem wpływającym na relacje w związku. Akceptacja aktywności zawodowej policjantów przez ich małżonków/partnerów jest bardzo ważna z punktu widzenia zarówno samych funkcjonariuszy, jak i członków ich rodzin. Aby uzyskać informacje na temat stosunku męża/żony (partnera/partnerki) policjanta do jego pracy, funkcjonariuszom biorącym udział w badaniach, którzy zadeklarowali pozostawanie w związku z drugą osobą (757 respondentów), zadano następujące pytanie: *Jaki jest stosunek Pana/Pani partnera/partnerki do Pana/Pani pracy zawodowej?* Odpowiedzi zostały zamieszczone w tabeli 17.

Tabela 17

Stosunek męża/żony (partnera/partnerki) funkcjonariusza policji do jego służby (w %)
($N = 757^{14}$)

Zmienna	Stosunek męża/żony (partnera/partnerki) do służby w policji			
	pozytywny ($N = 245$)	obojętny ($N = 218$)	negatywny ($N = 149$)	nie wiem ($N = 145$)
1	2	3	4	5
Stan cywilny $\chi^2 = 52,377$; $df = 12$; $\chi^2_{0,05} = 21,0261$; $V \text{ Cramera} = 0,152$				
W związku małżeńskim:				
— pierwszym	31,3	34,0	15,8	18,9
— drugim	42,0	25,2	13,8	19,0
— trzecim i kolejnym	85,7	—	14,3	—
W separacji	17,6	20,4	33,3	28,7
W konkubinacie	31,6	29,8	24,0	14,6
Ogółem	32,4	28,8	19,7	19,1

¹⁴ Liczba osób, które zadeklarowały pozostawanie w formalnym lub nieformalnym związku z drugą osobą.

cd. tab. 17

1	2	3	4	5	
Rodzaj służby $\chi^2 = 111,813$; $df = 6$; $\chi^2_{0,05} = 12,5916$; $V \text{ Cramera} = 0,272$					
Kryminalna	17,1	25,8	39,6	17,5	
Prewencyjna	36,2	30,9	12,3	20,6	
Wspomagająca	55,8	26,7	1,2	16,3	
Zajęcie partnera $\chi^2 = 73,574$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; $V \text{ Cramera} = 0,180$					
Praca w policji	na stanowisku mundurowym	46,4	17,4	17,0	19,2
	na stanowisku cywilnym	34,0	18,5	24,1	23,4
Praca poza policją	umysłowa	22,3	39,9	20,9	16,9
	fizyczna	22,8	44,3	13,9	19,0
Nie pracuje zawodowo		14,3	28,6	42,8	14,3
Inne		71,4	14,3	—	14,3

Z danych zawartych w tabeli 17 wynika, że największą grupę stanowią respondenci, których mężowie/żony (partnerzy/partnerki) mają pozytywny stosunek do pełnionej przez badanych służby w policji (32,4%). Nieco mniej osób zadeklarowało, że ich współmałżonkowie/partnerzy mają obojętny stosunek do pracy zawodowej policjanta (28,8%). Prawie co piąty funkcjonariusz stwierdził, że jego mąż/żona (partner/partnerka) nie akceptuje służby badanego w policji (19,7%). Niemalże tyle samo osób (19,1%) nie było w stanie określić, jaki jest stosunek współmałżonków/partnerów funkcjonariuszy do ich aktywności zawodowej.

Nie wyobrażam sobie, żeby moja kobieta nie akceptowała mojej pracy. Dla mnie zrozumienie i wyrozumiałość jest podstawą związku, a w przypadku takiego charakteru pracy, jak moja, jest ono niezbędne (mężczyzna, 37 lat, 8 lat służby).

Szczegółowa analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi dotyczyła sprawdzenia stosunku współmałżonków/partnerów badanych do ich służby w policji w kontekście stanu cywilnego funkcjonariuszy. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 21,0261$ ($\chi^2 = 52,377$; $df = 12$), a także współczynnik $V \text{ Cramera} = 0,152$ wskazują, że między stanem cywilnym funkcjonariuszy a stosunkiem ich współmałżonków/partnerów do pracy w policji istnieje pewna zależność. Osoby pozostające w pierwszym związku małżeńskim stosunkowo najczęściej deklarowały obojętny stosunek swoich współmałżonków do służby w policji (34%).

Z kolei wśród odpowiedzi respondentów pozostających w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim zdecydowanie przeważają wskazania dotyczące pozytywnej postawy współmałżonków wobec pracy zawodowej policjantów. Osoby pozostające w separacji małżeńskiej stosunkowo najczęściej deklarowały negatywny stosunek swoich współmałżonków do służby badanych w policji. Wśród policjantów żyjących w związkach nieformalnych największą grupę stanowiły osoby, których partnerzy mają pozytywny stosunek do służby badanych w policji. Należy pamiętać, że niniejsze badanie dotyczyło aktualnych partnerów respondentów, nie uwzględniało natomiast stosunku byłych partnerów badanych policjantów do ich służby w policji. Jeden z respondentów, który w rozmowie ze mną przyznał, że jest w trakcie załatwiania formalności związanych z drugim rozwodem, stwierdził, że negatywne nastawienie partnerek do służby tej osoby w policji zdecydowało o rozstaniach.

Będąc na służbie, nie mogę sobie pozwolić na ciągle odbieranie telefonów z pytaniem: gdzie jesteś?; kiedy będziesz? itp. To było strasznie irytujące — zwłaszcza że czas spędzany w pracy nie był wynikiem mojego wyboru, ale konieczności wynikającej ze spraw, które miałem na biegu, albo polecenia kierownika — przecież nie mogłem odmówić, bo moja żona właśnie wstawiła ziemniaczki na obiad? To były chore relacje... Ona się męczyła i ja też... (mężczyzna, 46 lat, 22 lata służby).

Wyniki badań wskazują, że osoby pozostające w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim oraz funkcjonariusze żyjący w konkubinacie stosunkowo najczęściej mogą cieszyć się pozytywną postawą swoich współmałżonków i partnerów wobec służby respondentów w policji. Taki stan rzeczy może być efektem doświadczenia funkcjonariuszy oraz wypracowania z ich współmałżonkami/partnerami swego rodzaju kompromisów w zakresie tolerancji dla aktywności zawodowej. Wyniki badań wskazują też, że (drudzy) współmałżonkowie funkcjonariuszy, którzy deklarują pozytywny stosunek do służby w policji, również pracują w policji na stanowiskach mundurowych i cywilnych. Można przypuszczać, że oboje małżonkowie są wówczas świadomi trudnych warunków służby, co może skutkować większą tolerancją oraz pozytywnym stosunkiem do tego typu pracy zawodowej. Natomiast w przypadku osób, które zadeklarowały pozostawanie w pierwszym związku małżeńskim, możemy mieć do czynienia z sytuacją, w której współmałżonkowie nie odczuwają (jeszcze lub nigdy nie będą odczuwali) negatywnych ani pozytywnych konsekwencji wynikających z wykonywania przez funkcjonariuszy zawodu wysokiego ryzyka.

Pozytywne nastawienie partnera do służby jest bardzo istotnym elementem relacji w związkach i rodzinach funkcjonariuszy policji. W tym miejscu należy

jednak zauważyć, że inne może być nastawienie osoby, której partner pełni służbę w pionie prewencyjnym, inne osoby będącej w związku z funkcjonariuszem służby kryminalnej, a jeszcze inne partnera policjanta z pionu wspomagającego. Jak już wielokrotnie wspominano na kartach niniejszego opracowania, pełnienie służby w poszczególnych pionach oznacza wykonywanie różnych rodzajów obowiązków służbowych. Jedne z nich są obciążone większym ryzykiem, inne nieco mniejszym, jedno zadanie cechuje wyższy poziom stresogenności, inne niższy. Biorąc pod uwagę te właśnie różnice w charakterze pełnionych przez funkcjonariuszy poszczególnych pionów obowiązków, należy sprawdzić, czy w jakikolwiek sposób wpływają one na stosunek partnerów respondentów do służby w policji. Dane zebrane w tabeli 17 pozwalają stwierdzić, że stosunek partnera życiowego respondenta do jego służby w policji jest ściśle związany z rodzajem pełnionej przez respondenta służby (a więc i charakterem wykonywanych przez niego obowiązków służbowych). Wśród policjantów pionu kryminalnego zdecydowanie przeważają opinie mówiące o negatywnym nastawieniu ich współmałżonków/partnerów do pracy w policji (39,6%). Ci sami respondenci stosunkowo najrzadziej wskazywali na odpowiedzi dotyczące pozytywnego stosunku małżonków/partnerów do aktywności zawodowej badanych (17,1%). Sytuacja wygląda zupełnie inaczej w przypadku policjantów pionu prewencyjnego oraz wspomagającego. Przeważająca większość współmałżonków/partnerów policjantów z tych pionów jest pozytywnie ustosunkowana do służby w policji. Odpowiedzi sugerujące negatywne nastawienie partnerów stanowią tutaj zdecydowaną mniejszość.

Charakter służby wpływa na stosunek współmałżonków oraz partnerów życiowych funkcjonariuszy do ich służby w policji. Zdecydowanie najbardziej negatywną postawę wobec pracy w policji reprezentują osoby związane z funkcjonariuszami działającymi w pionie kryminalnym, czyli tymi, którzy pełnią najtrudniejsze (z punktu widzenia wagi) zadania w policji. Najbardziej pozytywnie nastawieni są z kolei małżonkowie i partnerzy policjantów ze służby wspomagającej, których aktywność zawodowa rzadko jest związana z pracą na tzw. pierwszej linii ognia.

Odkąd mój partner przeniósł się do szkoły policji z wydziału kryminalnego jednego z komisariatów miejskich, nastąpiła diametralna różnica w jego zachowaniu, a tym samym naszych relacjach. Zmiana ta miała oczywiście charakter pozytywny. Teraz, gdy pełni służbę w logistyce, jest spokojny, przychodzi planowo do domu, generalnie wszystko zmieniło się na lepsze (kobieta, 32 lata, w związku partnerskim z funkcjonariuszem z 10-letnim stażem służby).

Stosunek współmałżonka/partnera respondenta do służby w policji jest również ściśle związany z jego aktywnością zawodową. Wydaje się bowiem

oczywiste, że inaczej na kwestię służby w policji spojrzy osoba, która sama służy, a inaczej osoba niezwiązana z tym środowiskiem zawodowym. W związku z tym analizie poddano stosunek współmałżonka/partnera funkcjonariusza do jego służby w korelacji z aktywnością zawodową tegoż współmałżonka/partnera. Szczegółowe dane zawarto w tabeli 17. Na podstawie wyników badań, a w szczególności wyniku testu $\chi^2_{0,05} = 24,9958$ ($\chi^2 = 73,574$; $df = 15$) oraz współczynnika *V Cramera* = 0,180, można stwierdzić istnienie związku między stosunkiem współmałżonków/partnerów respondentów do ich służby a rodzajem aktywności zawodowej tych współmałżonków/partnerów. Funkcjonariusze, których współmałżonkowie/partnerzy są w jakikolwiek sposób związani ze środowiskiem policjantów (pracują w policji na stanowiskach mundurowych lub cywilnych), zdecydowanie częściej deklarowali pozytywny stosunek tychże współmałżonków/partnerów do służby badanych w policji. Z kolei osoby, których współmałżonkowie/partnerzy nie są zawodowo związani ze środowiskiem policjantów, stosunkowo częściej reprezentują obojętną postawę wobec aktywności zawodowej funkcjonariuszy. Respondenci, których współmałżonkowie/partnerzy nie pracują zawodowo, zdecydowanie najczęściej deklarowali negatywny stosunek swoich współmałżonków/partnerów do służby. Przeprowadzona analiza w sposób jednoznaczny wskazuje, iż stosunek współmałżonków/partnerów funkcjonariuszy do ich służby w policji jest ściśle związany z aktywnością zawodową tych współmałżonków/partnerów oraz ich znajomością środowiska policjantów. Posiadanie wiedzy na temat pracy zawodowej może zmniejszyć strach i obawę przed negatywnymi konsekwencjami związanymi z wykonywaniem zadań służbowych. Osoby (współmałżonkowie/partnerzy respondentów), które same pracują w policji, mogą również oczekiwać pozytywnego stosunku respondentów do własnej aktywności zawodowej. Stosunek męża/żony (partnera/partnerki) do służby badanego w policji jest oczywiście uzależniony od wielu czynników obiektywnych (na przykład rodzaju służby) oraz doświadczeń i obserwacji indywidualnych, które składają się na całokształt postawy wobec wykonywania zawodu wysokiego ryzyka.

W podsumowaniu należy zdecydowanie stwierdzić, że stosunek partnera funkcjonariusza do jego służby w policji wpływa na trwałość relacji w związkach respondentów. Świadczą o tym opinie policjantów będących w separacji, których zdecydowana większość przyznała, że ich małżonkowie mają negatywne nastawienie do aktywności zawodowej funkcjonariuszy i negatywne opinie na jej temat. Brak wsparcia, a w wielu przypadkach wręcz utrudnianie wykonywania codziennych obowiązków sprawia, że trwałość związku funkcjonariuszy, których partnerzy są negatywnie nastawieni do służby w policji, jest zdecydowanie mniejsza niż trwałość związków policjantów mających wsparcie, motywację i doping ze strony najbliższej osoby. Analizy potwierdziły przyjętą w toku badań szczegółową hipotezę badawczą: związki małżeńskie i partnerskie

funkcjonariuszy policji charakteryzują się mniejszą trwałością. Negatywny stosunek męża/żony (partnera/partnerki) funkcjonariusza do jego pracy zawodowej wpływa na brak trwałości małżeństwa (związku).

Należy także podkreślić, że stosunek partnera funkcjonariusza do jego służby w policji jest ściśle związany z charakterem służby respondenta. Funkcjonariusze pionu kryminalnego zdecydowanie częściej niż ich koledzy z prewencji i ze służby wspomagającej deklarowali negatywną postawę swoich partnerów wobec działalności zawodowej badanych. Wynika to zapewne z różnic w charakterze pełnionych obowiązków służbowych, ich trudności oraz niebezpieczeństwie im towarzyszącym. Brak wsparcia oraz negatywne nastawienie do służby w policji partnerów funkcjonariuszy decyduje w dużym stopniu o trwałości ich związków partnerskich (zarówno tych formalnych, jak i nieformalnych).

Respondenci biorący udział w badaniach zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi (opierającej się na ich subiektywnej, indywidualnej opinii) na następujące pytanie: *Czy Pana/Pani zdaniem w małżeństwach mundurowych, w których przynajmniej jeden ze współmałżonków pełni służbę w policji, częściej niż w małżeństwach niemundurowych dochodzi do rozwodów?* Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że zdecydowana ich większość widzi związek między służbą w policji a częstotliwością rozwodów. Wśród badanych 20,5% uważa, że w małżeństwach mundurowych „zdecydowanie częściej” aniżeli w małżeństwach cywilnych dochodzi do rozwodów. Największą grupę badanych stanowią natomiast osoby, które uważają, że „raczej częściej” dochodzi do rozwodów w małżeństwach policjantów (49,1%). Opinię, że służba w policji nie ma żadnego związku z częstotliwością rozwodów, wygłosiło zaledwie 1,9% badanych, a 10,5% uważa, że raczej taka zależność nie występuje. 18% nie było w stanie określić, jaki wpływ na częstotliwość rozwodów może mieć służba w policji. Po przeanalizowaniu tych danych jednoznacznie można stwierdzić, że zdecydowana większość funkcjonariuszy dostrzega możliwość wystąpienia zależności między ich pracą zawodową a prawdopodobieństwem zakończenia małżeństwa policjanta rozwodem.

Moim zdaniem służba w policji nie sprzyja trwałości małżeństwa. Obserwuję, jak warunki służby wpływają destrukcyjnie na relacje małżeńskie. Brak czasu, nerwowość, rozluźnienie w kwestiach moralności, to wszystko sprawia, że związki małżeńskie policjantów są zdecydowanie mniej trwałe niż związki cywilów (kobieta, 36 lat, 10 lat służby).

Tabela 18 zawiera dane dotyczące opinii o częstotliwości rozwodów w małżeństwach mundurowych skonfrontowane ze stanem cywilnym respondentów.

Tabela 18

Opinie dotyczące częstotliwości rozwodów w małżeństwach mundurowych
a stan cywilny respondentów (w %) ($N = 912$)

Stan cywilny	Czy służba w policji wpływa na częstotliwość rozwodów?				
	zdecydowanie tak ($N = 187$)	raczej tak ($N = 448$)	zdecydowanie nie ($N = 17$)	raczej nie ($N = 96$)	nie wiem ($N = 164$)
W związku małżeńskim:					
— pierwszym	10,4	44,5	2,7	18,5	23,9
— drugim	15,6	51,1	3,4	10,3	19,6
— trzecim i kolejnym	—	57,1	—	—	42,9
W separacji	42,6	48,1	—	—	9,3
W konkubinacie	12,3	57,3	1,8	11,7	16,9
W stanie wolnym:					
— po rozwodzie	48,2	42,0	—	2,7	7,1
— panna/kawaler	18,0	61,5	—	—	20,5
Wdowiec/wdowa	25,0	50,0	—	—	25,0

$$\chi^2 = 168,567; df = 28; \chi^2_{0,05} = 41,3371; V \text{ Cramera} = 0,215$$

Analiza danych zawartych w tabeli 18 wskazuje, że istnieje związek między stanem cywilnym respondenta a jego opinią dotyczącą częstotliwości rozwodów w małżeństwach mundurowych. Istnienie takiej zależności potwierdza wynik testu $\chi^2_{0,05} = 41,3371$ ($\chi^2 = 168,567; df = 28$) oraz współczynnik $V \text{ Cramera} = 0,215$. Wśród osób przekonanych o istnieniu takiej zależności największą grupę stanowią respondenci pozostający w stanie wolnym po rozwodzie (48,2%) oraz osoby będące w separacji małżeńskiej (42,6%). Co ciekawe, wśród osób przekonanych o wpływie służby w policji na częstotliwość rozwodów nie znaleźli się w ogóle policjanci będący w trzecim i kolejnym związku małżeńskim, co może świadczyć o tym, że w ich przypadku służba nie miała żadnego wpływu na rozpad małżeństw. Zaskakujące są również wyniki badania osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim — respondenci ci uważają, że związek między służbą w policji a prawdopodobieństwem rozwodu raczej istnieje (44,5%). Z kolei osoby pozostające w drugim związku małżeńskim stosunkowo najczęściej spośród wszystkich kategorii respondentów stwierdzały, że absolutnie nie istnieje żadna zależność między rozwodami a służbą w policji (3,4%). Na podstawie wyników badań można zatem z całą pewnością stwierdzić, że zdaniem respondentów, istnieje zależność między liczbą rozwodów w społeczności policjantów a pełnieniem przez nich służby.

Decyzja o zakończeniu małżeństwa rozwodem zawsze jest podyktowana określonymi przesłankami. Każdy rozwód należy bowiem uzasadnić — chociażby przed sądem. W związku z tym respondentów, którzy uważają, że istnieje jakikolwiek związek między służbą w policji a prawdopodobieństwem

rozvodu, zapytano: *Jakie Pana/Pani zdaniem są najczęstsze przyczyny rozwodów w małżeństwach mundurowych?* Dane ukazujące odpowiedzi respondentów na to pytanie zostały zamieszczone w tabeli 19.

Tabela 19

Opinie funkcjonariuszy policji dotyczące przyczyn rozwodów
w małżeństwach mundurowych (w %) ($N = 635^{15}$)

Przyczyny rozwodów	Czy służba w policji wpływa na częstotliwość rozwodów?	
	zdecydowanie tak ($N = 187$)	raczej tak ($N = 448$)
Brak czasu dla rodziny	41,7	52,5
Brak zrozumienia ze strony współmałżonka/partnera — negatywny stosunek do służby	34,2	38,2
Różnice w metodach wychowawczych	0,5	1,8
Nadużywanie alkoholu przez policjanta	7,0	15,8
Zdrada małżeńska	4,3	19,9
Niskie zarobki	5,9	17,4
Poczucie zagrożenia	32,6	34,8
Zazdrość	11,0	8,0
Inne	0,5	0,6
Nie wiem	8,6	10,5

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Zdaniem respondentów, za najczęstsze przyczyny rozwodów w małżeństwach policjantów uznać należy brak czasu dla rodziny oraz niebezpieczeństwo towarzyszące służbie w policji. Kolejnym często wymienianym powodem rozwodów jest brak zrozumienia ze strony partnera życiowego. Oczywiście zestawienie zawarte w tabeli 19 opiera się na opiniach samych respondentów. Część z tych opinii z pewnością pochodzi z autopsji, a część z obserwacji poczynionych wśród kolegów i koleżanek ze środowiska zawodowego.

W opinii respondentów istnieje zależność między służbą w policji a częstotliwością występowania konfliktów w rodzinie, których główną przyczyną jest właśnie owa służba. W opinii badanych policjantów w małżeństwach mundurowych zdecydowanie częściej dochodzi do rozwodów niż w małżeństwach cywilnych, co w większości jest spowodowane brakiem czasu funkcjonariusza dla rodziny, niebezpieczeństwem związanym w wykonywaniu obowiązków służbowych oraz brakiem zrozumienia sytuacji zawodowej policjanta przez jego partnera życiowego.

¹⁵ Liczba osób, które zadeklarowały, że dostrzegają związek między liczbą rozwodów w małżeństwach mundurowych a służbą w policji.

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa zatem w sposób znaczący na funkcjonowanie rodziny funkcjonariusza, powoduje występowanie licznych konfliktów na tle pracy zawodowej policjanta, a to z kolei osłabia trwałość jego małżeństwa oraz zwiększa liczbę rozwodów w małżeństwach mundurowych.

5.7. Metody wychowawcze stosowane przez funkcjonariuszy policji

Praca w zawodach wysokiego ryzyka, oprócz satysfakcji i radości z dobrze wypełnionego obowiązku wobec społeczeństwa, pociąga za sobą wiele różnych negatywnych konsekwencji. Oprócz skutków służby w policji, jakie odczuwa wyłącznie funkcjonariusz (chodzi tu o różnego rodzaju napięcia wewnętrzne i wysoki poziom stresu zawodowego), istnieje również sporo czynników wpływających w sposób bezpośredni lub pośredni na osoby z najbliższego otoczenia policjanta. Do tych osób oczywiście należy zaliczyć współmałżonka oraz dzieci. Weryfikacja postawionej w trakcie badań hipotezy głównej będzie możliwa dopiero po sprawdzeniu prawdziwości czwartej hipotezy szczegółowej: waga problemów, z jakimi funkcjonariusz ma do czynienia w swojej pracy zawodowej, decyduje o stosowaniu przez niego autorytarnych metod wychowawczych w stosunku do swoich dzieci. Hipoteza ta — należy dodać — zakłada, że najczęściej stosowaną przez funkcjonariuszy metodą wychowawczą jest metoda autorytarna, która opiera się na dość surowych zasadach z uwzględnieniem niewielkiego marginesu swobody.

Drogą do zweryfikowania hipotezy czwartej jest określenie, kto w ogóle zajmuje się wychowaniem dzieci w rodzinie policjanta/policjantów. Jest to o tyle istotne, że nie można badać metod wychowawczych stosowanych przez respondentów, jeśli nie uczestniczą oni w procesie wychowawczym swoich dzieci. Szczegółowe dane dotyczące udziału funkcjonariuszy w wychowaniu ich dziecka/dzieci zostały zamieszczone w tabeli 20 (s. 152—153).

Największa grupa respondentów odpowiadających na pytanie: *Kto w Pana/ Pani przypadku wychowuje Pana/Pani dziecko/dzieci?*, deklarowała, że wychowaniem dziecka/dzieci zajmuje się wraz z partnerami życiowymi (współmałżonkiem/współmałżonką, partnerem/partnerką) oraz innymi osobami, które mogą w tym pomóc (dziadkowie, rodzeństwo, opiekunka dziecięca) (48,5%). Co piąty pytany funkcjonariusz przyznał, że wychowaniem jego dziecka/dzieci zajmuje się wyłącznie współmałżonek/partner (19,8%). Nieco ponad 11% badanych stwierdziło, że wychowaniem dziecka/dzieci zajmuje się samodzielnie, bez niczyjej pomocy. Wychowanie dziecka/dzieci wyłącznie

przez dziadków dotyczy 8,9% policjantów. Niecałe 9% badanych policjantów przyznało, że wychowaniem ich dziecka/dzieci zajmują się w głównej mierze dziadkowie. Prawie 1/5 wszystkich funkcjonariuszy posiadających dziecko/dzieci przyznała, że wychowaniem zajmuje się wyłącznie ich partner, współmałżonek, a 11,5% zadeklarowało, iż jest jedyną osobą, która wychowuje dziecko/dzieci.

Stosunkowo najrzadziej wskazywaną formą opieki nad dziećmi było wychowanie wyłącznie przez opiekunkę do dziecka (4,8%), choć i ten wynik może nieco szokować, ponieważ przeniesienie odpowiedzialności za wychowanie dziecka/dzieci na *de facto* zupełnie obcą osobę jest posunięciem co najmniej ryzykownym i można by się zastanowić, czy w takim przypadku nadal możemy mówić o rodzicielstwie, czy nie bardziej adekwatnym określeniem takiej relacji z dzieckiem byłoby sprawowanie roli opiekuna prawnego. W tym miejscu należy oczywiście podkreślić, że dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdy respondent nie partycypuje w procesie wychowawczym swojego dziecka/dzieci, ale korzysta z usług osoby zatrudnionej w tym celu.

Prawie połowa respondentów bierze aktywny udział w wychowaniu dziecka/dzieci wraz ze swoimi partnerami (współmałżonkiem/współmałżonką, konkubentem/konkubiną). Niecałe 20% badanych przyznało, że kwestia wychowania dzieci należy wyłącznie do ich partnerów. Z kolei 11,5% samotnie wychowuje dziecko/dzieci. Należy podkreślić, że nie ma związku między liczbą dzieci a udziałem badanych respondentów w ich wychowaniu. Analizie poddano również związek udziału badanych funkcjonariuszy w wychowaniu ich dziecka/dzieci z ich liczbą. Wynik testu $\chi^2_{0,05} = 36,4150$ ($\chi^2 = 51,313$; $df = 24$) oraz współczynnik V Cramera = 0,130 wskazują na istnienie związku między udziałem w wychowaniu dziecka/dzieci a liczbą potomstwa policjantów. Można zauważyć, że niezależnie od liczby dzieci najczęściej deklarowaną formą wychowania jest wychowywanie wspólnie z innymi osobami (współmałżonek, partner, dziadkowie, opiekunka dziecięca). Podobnie w przypadku drugiej najczęściej wymienianej odpowiedzi udzielanej przez osoby, które stwierdziły, że wychowaniem dziecka/dzieci zajmuje się wyłącznie współmałżonek/partner. Respondenci, którzy mają jedno dziecko, jako trzecią odpowiedź najczęściej wskazywali samodzielne wychowywanie dziecka/dzieci. Z kolei funkcjonariusze mający dwoje dzieci jako trzecią opcję zadeklarowali wychowanie dziecka/dzieci wyłącznie przez dziadków. Osoby z trojgiem i większą liczbą dzieci dosyć często nie były w stanie określić jednoznacznie, kto zajmuje się wychowaniem dziecka/dzieci. Może to wynikać z faktu, że przy większej liczbie dzieci rozkład obowiązków i zakres opieki rozkłada się na wiele osób, w tym również na same dzieci (starsze rodzeństwo opiekuje się młodszym). Analiza wyników badań wskazuje zatem, że istnieje pewna zależność między liczbą dzieci a sprawowaniem opieki i wychowaniem dziecka/dzieci przez funkcjonariuszy policji.

Stwierdzono zależność między udziałem w wychowaniu dziecka a stanem cywilnym badanych. Trudno bowiem oczekiwać od osoby po rozwodzie, aby opiekowała się dzieckiem w takim samym zakresie co były współmałżonek mający prawo opieki nad dzieckiem, jeśli ten wyjechał z nim do innego miasta. Badając udział funkcjonariuszy policji w wychowaniu ich dzieci, należy skonfrontować odpowiedzi respondentów z deklarowanym przez nich stanem cywilnym. Udział policjanta w wychowaniu dziecka w pewnym stopniu jest uzależniony od sytuacji osobistej badanego, a więc także od stanu cywilnego. Istnienie takiej zależności jest potwierdzone wynikiem testu $\chi^2_{0,05} = 58,1240$ ($\chi^2 = 123,083$; $df = 42$) oraz współczynnikiem V Cramera = 0,165. Niewielkie różnice w odpowiedziach osób pozostających w związku małżeńskim (pierwszym i kolejnych) wskazują, że związek formalny charakteryzuje pewna prawidłowość. Różnice te dotyczą zależności między stanem cywilnym (życie w związku lub bycie „singlem”) a udziałem w wychowaniu dzieci. Najwięcej wskazań na ten sposób wychowania pochodziło od osób pozostających w pierwszym związku małżeńskim, żadna z osób, które są w trzecim i kolejnym związku małżeńskim, nie wybrała takiej odpowiedzi. Z kolei funkcjonariusze pozostający w trzecim związku małżeńskim zdecydowanie najczęściej deklarowali wychowanie dziecka/dzieci wyłącznie przez dziadków oraz brak możliwości jednoznacznego określenia swojego i innych udziału w wychowaniu. Natomiast rozkład procentowy odpowiedzi osób, których sytuacja osobista nie jest tak jednoznaczna, jest odmienny. W przypadku osób pozostających w separacji istnieje znikoma różnica między liczbą deklaracji wychowywania dziecka/dzieci wspólnie z innymi osobami (współmałżonkiem, partnerem, dziadkami itd.) a liczbą deklaracji wskazujących na wychowywanie dziecka wyłącznie przez współmałżonka respondenta. Zdecydowanie więcej osób w separacji niż osób w związku małżeńskim, konkubinacie, w stanie wolnym czy wdowców/wdów deklaruje, że dzieckiem zajmuje się wyłącznie partner. Podobnie przedstawia się sytuacja osób żyjących w konkubinacie oraz w stanie wolnym już po rozwodzie, przy czym tutaj proporcje odpowiedzi są nieco inne. Zdecydowana większość kawalerów i panien oraz wdowców/wdów przyznała, że wychowując dziecko/dzieci, korzysta z pomocy innych osób. Policjanci wdowcy/wdowy biorący udział w badaniach stosunkowo najczęściej deklarowali też wychowanie dziecka/dzieci z pomocą osób trzecich. Zauważyć zatem należy, że istnieje pewna zależność między stanem cywilnym respondenta a jego udziałem w wychowywaniu potomków.

Wychowanie dziecka to zajęcie bardzo trudne, wymagające wiele czasu i cierpliwości. Czas wydaje się tutaj szczególnie istotny, bo — jak podkreślają psychologowie — uwaga ze strony rodziców, zainteresowanie mają istotne znaczenie w procesie wychowawczym dziecka. Nic i nikt bowiem nie zastąpi miłości i uwagi rodzicielskiej. Czy wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka, który jest tak czasochłonny i absorbujący, nie wpływa w sposób negatywny na uczestni-

Tabela 20

Wychowanie dzieci funkcjonariuszy policji (w %) ($N = 756^{16}$)

Zmienna	Wychowanie dziecka						
	wyłącznie respondent ($N = 87$)	razem ze współmał- żonkiem/ partnerem, dziadkami, opiekunką ($N = 367$)	wyłącznie współmałżo- nek/partner ($N = 150$)	wyłącznie dziadkowie ($N = 67$)	wyłącznie opiekunka dziecięcia ($N = 36$)	trudno powiedzieć ($N = 45$)	inne ($N = 4$)
Liczba dzieci $\chi^2 = 51,313$; $df = 24$; $\chi^2_{0,05} = 36,4150$; $V \text{ Cramera} = 0,130$							
Jedno	13,0	57,2	14,4	7,4	4,6	3,1	0,3
Dwoje	10,4	44,3	22,1	11,2	5,6	5,9	0,5
Troje	10,2	40,7	32,2	3,4	—	11,9	1,6
Czworo	14,3	37,1	20,0	5,7	5,7	17,2	—
Pięcioro i więcej	—	50,0	—	—	—	50,0	—
Ogółem	11,5	48,5	19,8	4,8	4,8	6,0	0,5
Stan cywilny $\chi^2 = 123,083$; $df = 42$; $\chi^2_{0,05} = 58,1240$; $V \text{ Cramera} = 0,165$							
W związku małżeń- skim:							
— pierwszym	8,6	50,8	18,4	8,6	6,4	6,4	0,8
— drugim	9,9	62,3	13,9	6,8	5,6	2,4	—
— trzecim i kolej- nym	—	50,0	—	25,0	—	25,0	—
W separacji	10,1	29,2	28,1	13,5	4,5	13,5	1,1
W konkubinacie	14,7	42,0	24,0	9,3	4,0	6,0	—
W stanie wolnym:							
— po rozwodzie	23,9	38,8	26,9	7,5	—	2,9	—
— panna/kawaler	7,1	85,8	—	7,1	—	—	—
Wdowiec/wdowa	—	50,0	25,0	—	—	—	25,0
Zmianowość służby $\chi^2 = 96,115$; $df = 18$; $\chi^2_{0,05} = 28,8693$; $V \text{ Cramera} = 0,206$							
Jednozmianowa	6,1	60,6	18,1	6,1	6,1	3,0	—
Dwuzmianowa	13,1	63,4	12,8	4,7	3,4	1,9	0,7
Trzymianowa	10,0	42,0	25,0	10,0	5,2	7,4	0,4
Inne	11,9	23,1	26,9	17,2	6,7	13,4	0,8

¹⁶ Liczba respondentów, którzy zadeklarowali posiadanie dziecka/dzieci.

cd. tab. 20

Czas służby (w godzinach tygodniowo)							
$\chi^2 = 32,218; df = 18; \chi^2_{0,05} = 28,8693; V \text{ Cramera} = 0,119$							
Do 40	13,4	53,7	20,7	8,5	3,7	—	—
41—60	11,2	51,8	19,6	7,1	4,2	5,4	0,7
Powyżej 60	11,9	44,1	19,9	9,7	5,9	8,1	0,4
Trudno powiedzieć	6,9	24,1	20,7	27,6	6,9	13,8	—

czenie w wychowywaniu dziecka? Czy nienormowany czas pracy nie skutkuje przekazaniem obowiązku wychowawczego osobom trzecim? Jak pokazały dotychczas przedstawione wyniki badań, służbę w policji w wielu przypadkach charakteryzuje nienormowany czas pracy, co wiąże się właśnie z rodzajem obowiązków służbowych. Ma to bardzo duży wpływ nie tylko na funkcjonowanie samych policjantów, lecz także — a może przede wszystkim — na członków ich rodzin, osoby z najbliższego otoczenia (analizę wpływu zmianowości służby na deklaracje respondentów dotyczące ich udziału w wychowywaniu dziecka/dzieci zawiera tabela 20). Odnotować należy istnienie związku między zmianowością pracy a udziałem respondentów w wychowywaniu dziecka/dzieci. Istnienie takiej zależności potwierdza również wynik testu $\chi^2_{0,05} = 28,8693$ ($\chi^2 = 96,115; df = 18$) oraz współczynnik $V \text{ Cramera} = 0,206$. Analiza danych z tabeli 20 pozwala na wysnucie wniosków podobnych do tych, które są wynikiem poczynionych wcześniej analiz: najliczniejsze grupy osób pracujących zarówno na jedną, jak i na dwie oraz trzy zmiany składają się z funkcjonariuszy, którzy deklarują wychowywanie dziecka/dzieci wspólnie z innymi osobami. Wyjątek stanowią tutaj respondenci, którzy nie byli w stanie określić charakteru swojej służby z uwagi na bardzo nieregularny jej wymiar — wśród tych badanych najwięcej osób deklaruje, że wyłącznie współmałżonek/partner zajmuje się wychowywaniem dziecka/dzieci. Wskazań na tę odpowiedź było również wiele we wszystkich pozostałych kategoriach respondentów (pracujących na różne zmiany). Udział policjantów w wychowaniu potomstwa jest zatem uzależniony od charakteru ich pracy. Zmianowość służby ma wpływ na codzienne życie policjantów i ich rodzin, w tym na kwestię wychowania dziecka/dzieci.

Wykazano także istnienie silnego związku między zmianowością służby a ilością czasu spędzanego na wykonywaniu obowiązków służbowych przez policjantów. Wielu z nich przyznawało, że nie dotyczy ich określenie czasu pracy w systemie zmianowym. Policjanci ci pracują bowiem w wymiarze czasu, jaki jest niezbędny do wykonania wszystkich czynności służbowych. Taki stan rzeczy sprawia, że często nie są w stanie określić godziny swojego powrotu

do domu. W związku z tym należy zweryfikować, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu czas spędzany w pracy wpływa na udział policjantów w wychowywaniu ich dzieci. Analiza wyników testu $\chi^2_{0,05} = 28,8396$ ($\chi^2 = 32,218$; $df = 18$) oraz współczynnika V Cramera = 0,119 wskazuje, że istnieje związek między czasem pracy funkcjonariuszy a ich udziałem w wychowaniu dzieci. Należy jednak podkreślić, że związek ten ma zdecydowanie słabszy charakter aniżeli związek między zmianowością a udziałem w wychowaniu. Interpretację wyników testu χ^2 oraz V Cramera potwierdzają dane zawarte w tabeli 20. Funkcjonariusze deklarujący pracę zarówno w najniższym, jak i w średnim i najwyższym wymiarze czasu stosunkowo najczęściej deklarowali wychowywanie dziecka/dzieci wspólnie z innymi osobami. Z kolei osoby, które nie były w stanie określić średniego tygodniowego czasu pracy, najczęściej odpowiadały, że wychowaniem ich dzieci zajmują się wyłącznie dziadkowie. Te same osoby również najczęściej nie były w stanie określić, kto w ich przypadku zajmuje się wychowaniem dzieci. Wśród funkcjonariuszy, którzy zadeklarowali samotne wychowywanie dziecka/dzieci, największą grupę stanowiły osoby pracujące w najkrótszym wymiarze czasu, tj. do 40 godzin w tygodniu. Czy zatem samotne rodzicielstwo jest możliwe właśnie ze względu na charakter służby, tj. jej w miarę regularny tryb, czy też spędzanie w pracy do 40 godzin wynika z samotnego rodzicielstwa? Dane zebrane podczas badań nie pozwalają niestety udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Sytuacja może być naświetlona w pewnym stopniu przez następującą wypowiedź jednego z respondentów:

Jeżeli w firmie mamy osobę, która samotnie wychowuje dziecko lub dzieci, to staramy się tak układać jej grafik i przydzielać takie zadania, które w jak najmniejszym stopniu angażowałyby jej czas (szczególnie ten ponad normę). Oczywiście jest to wyłącznie kwestia umowy „dżentelmeńskiej”, w żadnym stopniu nie ma to związku z jakimiś nakazami lub prawami ogólnymi, bo takowe nie istnieją. Wręcz przeciwnie, jest to przez nas skrzętnie ukrywane przed przełożonymi w celu ochrony takiej osoby (mężczyzna, 38 lat, 14 lat służby).

Analiza wyników badań oraz przytoczonej wypowiedzi respondenta potwierdza, że samotne wychowanie dziecka/dzieci jest związane z ograniczeniem czasu spędzanego na wykonywaniu obowiązków służbowych.

Ilość czasu spędzanego na służbie nie wpływa w sposób bardzo znaczący na udział respondentów w wychowywaniu dziecka/dzieci. Udział ten zależy wyłącznie od dobrej organizacji czasu funkcjonariusza, a nie od ilości czasu, jakim poza służbą dysponuje.

Zaprezentowane badania opierały się na kilku hipotezach, które w trakcie analizy materiału badawczego zostały weryfikowane. Jedną z postawionych

w trakcie badań hipotez jest hipoteza szczegółowa czwarta: waga problemów, z jakimi funkcjonariusz ma do czynienia w swojej pracy zawodowej, decyduje o stosowaniu przez niego autorytarnych metod wychowawczych. Punkt wyjścia postawienia takiej hipotezy stanowi świadomość policjantów dotycząca niebezpieczeństw i zagrożeń, jakie mogą spotkać ich dziecko/dzieci we współczesnym świecie. „Receptą” na zapobieżenie wszelkim negatywnym skutkom wpływu środowiska zewnętrznego na potomstwo ma być dyscyplina oraz surowe zasady stosowane w procesie wychowania dzieci.

W celu weryfikacji hipotezy szczegółowej postanowiono sprawdzić, jakie rzeczywiście metody wychowawcze są najczęściej stosowane przez policjantów biorących udział w badaniach. Respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: *Jakie stosuje Pan/Pani metody wychowawcze?* Z zebranych podczas badań danych wynika, że najczęściej stosowaną przez policjantów metodą wychowawczą jest podejście autorytarne, w którym zakłada się, iż dzieci będą funkcjonowały zgodnie ze ściśle określonymi zasadami, dyscypliną i miały niewielki stopień swobody. Do stosowania takich metod przyznało się 45,5% respondentów mających dziecko/dzieci i aktywnie uczestniczących w procesie wychowawczym. Nieco mniej funkcjonariuszy stwierdziło, że w swoim działaniu wychowawczym stosuje metodę mieszaną: liberalno-autorytarną (29,4%), czyli taką, która w pewnych dziedzinach dopuszcza spory margines swobody i niezależności dziecka, a w innych nakłada ściśle określone normy i zasady, którym dziecko winno się podporządkować. Wśród respondentów najmniej zwolenników znalazło stosowanie metody liberalnej, w której relacje z dzieckiem mają charakter partnerski, opierają się na zaufaniu oraz bardzo dużej dozie swobody działania (19,9%). 5,2% funkcjonariuszy udzielających odpowiedzi na pytanie o metody wychowawcze nie było w stanie określić, jaki rodzaj metody stosują wobec dziecka/dzieci. Szczegółowe dane dotyczące odpowiedzi na pytanie o stosowane przez funkcjonariuszy metody wychowawcze zostały zawarte w tabeli 21.

Z danych zawartych w tabeli 21 wynika, że stosowanie przez funkcjonariuszy określonych metod wychowawczych nie zależy od płci respondentów. Brak takiego związku potwierdza również wynik przeprowadzonego testu $\chi^2_{0,05} = 7,81473$ ($\chi^2 = 2,827$; $df = 3$) oraz testu V Cramera = 0,075. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni preferują stosowanie metody autorytarnej. Należy jednak zauważyć, że nieco większy odsetek mężczyzn niż kobiet zadeklarował stosowanie tego rodzaju metod wychowawczych, z kolei więcej funkcjonariuszek skłania się ku stosowaniu metod liberalnych. Niemniej jednak nie istnieją wyraźne różnice w stosowaniu przez kobiety i mężczyzn określonych metod wychowawczych.

Tabela 21

Stosowane przez funkcjonariuszy metody wychowawcze (w %) ($N = 503^{17}$)

Zmienna	Liberalne ($N = 100$)	Autorytarne ($N = 229$)	Mieszane ($N = 148$)	Trudno powiedzieć ($N = 26$)
Płeć $\chi^2 = 2,827$; $df = 3$; $\chi^2_{0,05} = 7,81473$; $V \text{ Cramera} = 0,075$				
Kobiety	30,0	33,3	30,0	6,7
Mężczyźni	19,2	46,3	29,4	5,1
Ogółem	19,9	45,5	29,4	5,2
Wiek (w latach) $\chi^2 = 41,689$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; $V \text{ Cramera} = 0,166$				
21—30	12,5	28,1	50,0	9,4
31—35	13,1	55,8	26,2	4,9
36—40	15,7	47,1	33,0	4,2
41—45	21,2	48,2	26,5	4,1
46—50	40,6	29,7	18,9	10,8
Powyżej 51	58,4	25,0	8,3	8,3
Rodzaj służby $\chi^2 = 167,242$; $df = 6$; $\chi^2_{0,05} = 12,5916$; $V \text{ Cramera} = 0,408$				
Kryminalna	11,8	62,7	20,5	5,0
Prewencyjna	12,6	43,4	38,8	5,2
Wspomagająca	80,4	7,1	7,1	5,4
Wychowanie dzieci $\chi^2 = 33,762$; $df = 9$; $\chi^2_{0,05} = 16,9190$; $V \text{ Cramera} = 0,150$				
Wyłącznie respondent	17,2	58,6	20,7	3,5
Respondent wraz z innymi	20,4	44,2	31,6	3,8
Trudno powiedzieć	22,2	33,3	24,5	20,0
Inne	—	25,0	75,0	—

Istnieje widoczna zależność między stosowanymi przez badanych policjantów metodami wychowawczymi a wiekiem respondentów. Zależność tę potwierdzają również zamieszczone w tabeli 21 wyniki testu χ^2 oraz współczynnik $V \text{ Cramera}$ ($\chi^2 = 41,689$; $df = 15$; $\chi^2_{0,05} = 24,9958$; $V \text{ Cramera} = 0,166$). Wiek wpływa zatem na stosowanie określonych metod wychowawczych. Wśród najmłodszych respondentów (21—30 lat) zdecydowanie najczęściej stosowaną

¹⁷ Liczba osób, które zadeklarowały aktywny udział w wychowaniu dziecka/dzieci.

metodą wychowawczą jest metoda mieszana, czyli połączenie surowych zasad z dużą dozą swobody i zaufania do dziecka (50%). Nieco ponad jedna czwarta badanych z tej kategorii wiekowej przyznała, że stosuje metody autorytarne (28,1%). Zdecydowanie najmniej zwolenników wśród osób z najmłodszego pokolenia respondentów znalazło stosowanie metody liberalnej, która zakłada całkowitą swobodę działań dziecka, relacje partnerskie i wzajemne zaufanie (12,5%). Różnice w postawach wobec stosowanych metod wychowawczych występują w odpowiedziach respondentów po 31. roku życia. Respondenci w wieku 31—45 są najczęściej zwolennikami autorytarnego podejścia do dziecka; w opinii tej grupy badanych ma to pozwolić ustrzec dziecko przed zagrożeniami z zewnątrz. Przyczyny takiego stanu rzeczy można się dopatrywać w wieku samych badanych policjantów, którzy od kilku lat mogą obserwować wzrost przestępczości, a tym samym niebezpieczeństw, na jakie młode pokolenie jest współcześnie narażone. Są to również respondenci, których wiek może sugerować, że mają dzieci w wieku dojrzewania, a więc na najtrudniejszym etapie procesu wychowawczego. Z kolei funkcjonariusze w wieku powyżej 46 lat najczęściej opowiadali się za stosowaniem liberalnych metod wychowawczych. Można przypuszczać, że dzieci tych respondentów nie są już nastolatkami, że nawet założyły własne rodziny, co mogło wpłynąć na opinię tych policjantów co do preferowanych metod wychowawczych. Dodatkowo wielu z respondentów z tej grupy może pełnić rolę dziadka/babci, a to zdecydowanie zmienia sposób patrzenia na proces wychowawczy. Wyniki badań wskazują, że istnieją znaczące różnice w kwestii podejścia policjantów w różnym wieku, a więc będących na różnych etapach swojego życia, do stosowania określonych metod wychowawczych. Niemniej jednak faktem pozostaje, że najczęściej i najchętniej stosowaną przez respondentów metodą wychowawczą jest metoda autorytarna.

Postawiona przeze mnie hipoteza brzmiała: rodzaj obowiązków służbowych w dużym stopniu determinuje wybór metod wychowania stosowanych przez policjantów. Jak już wielokrotnie nadmieniono, charakter obowiązków, a konkretniej rodzaj służby, jaką pełni funkcjonariusz, wpływa w dużym stopniu na charakter jego działań, warunki pracy, poziom bezpieczeństwa oraz poziom stresu. W każdym z pionów policji funkcjonariusze realizują nieco inne zadania, co oznacza inny rodzaj obowiązków oraz inną wagę podejmowanych spraw. Sami respondenci wielokrotnie podkreślali, że trudno jest porównywać służbę policjanta pionu kryminalnego, na przykład z działu dochodzeniowego, ze służbą funkcjonariusza pracującego w pionie wspomagającym, realizującego na przykład zadania logistyczne.

W analizie potwierdzono, że istnieje silny związek między rodzajem służby a stosowanymi przez policjantów metodami wychowawczymi. Dowodzi tego także wynik testu $\chi^2_{0,05} = 12,5916$ ($\chi^2 = 167,242$; $df = 6$) oraz współczynnik V Cramera = 0,408. Zdecydowana większość funkcjonariuszy pionu kryminalnego preferuje metodę autorytarną — opowiedziało się za jej stosowaniem

62,7% respondentów pełniących służbę kryminalną. Wśród nich najmniej było zwolenników metody liberalnej (11,8%). Policjanci z pionu prewencji również preferują stosowanie metody autorytarnej (43,4%), przy czym liczba osób, które ją wykorzystują, jest niewiele mniejsza od liczby zwolenników metody mieszanej (38,8%). Natomiast niewielu policjantów służby prewencyjnej stosuje metodę liberalną (12,6%). Zupełnie inaczej przedstawia się rozkład odpowiedzi udzielonych przez respondentów służby wspomagającej, wśród których zdecydowanie najczęściej stosowaną metodą wychowawczą jest metoda liberalna — partnerska (80,4%). Metoda autorytarna i mieszana znalazły wśród policjantów z pionu wspomagającego tyle samo zwolenników (po 7,1%). Stosunkowo najwięcej niezdecydowanych co do sposobu wychowania dziecka/dzieci było właśnie wśród policjantów pionu wspomagającego. Funkcjonariusze pionu kryminalnego w swojej codziennej służbie spotykają się z najgorszymi formami przestępstw: morderstwami, zabójstwami, gwałtami itp. Nie dziwi więc, że znając zagrożenie, jakie może być udziałem ich dziecka/dzieci, starają się w jedyny zasadny — z punktu widzenia tych policjantów — sposób ustrzec swoje dzieci przed złem. Jeden z respondentów, który przyznał, że stosuje dość autorytarne metody, powiedział:

Mam dorastającą córkę. Wiem, jak wyglądają dzisiejsze imprezy, jakie zagrożenia mogą ją spotkać w dyskotekach, pubach itd. W związku z tym tak długo, jak to tylko będzie możliwe, będę się starał ją przed nimi chronić. [...] Cóрка, owszem, buntuje się przeciwko moim surowym zasadom, ale po pierwsze wiem, że to dla jej dobra, po drugie, moja żona mnie wspiera, a po trzecie, mam nadzieję, że kiedyś mi za to podziękuje (mężczyzna, 43 lata, 18 lat służby).

Słowa funkcjonariusza zdają się jedynie potwierdzać opinię panującą w środowisku policjantów. W trakcie prowadzenia badań bardzo często spotykałam się z podobnymi opiniami, zwłaszcza ze strony ojców dorastających córek, którzy — jak sami podkreślali — stosując metody autorytarne, starają się zapobiec wszelkim patologicznym i przestępczym zdarzeniom, jakie mogłyby spotkać ich dziecko/dzieci. Z kolei warunki służby funkcjonariuszy służby wspomagającej (na przykład to, że pracują oni w szkołach i ośrodkach szkolenia) pozwalają zrozumieć motywację tej grupy badanych do stosowania metod liberalnych. Policjanci ci na co dzień bardzo rzadko zajmują się działaniami w terenie, a co za tym idzie, stosunkowo nieczęsto mają bezpośredni kontakt z przestępczością i przestępcami.

W badaniach potwierdzono, że istnieje silna zależność między charakterem służby funkcjonariusza (rodzajem pełnionych przez niego obowiązków) a stosowanymi przez tę osobę metodami wychowawczymi. Im trudniejsze są sprawy, z jakimi ma policjant do czynienia w codziennej służbie, tym surowsze metody

wychowawcze stosuje. Brak bezpośredniej styczności z szeroko rozumianym „światem przestępczym” skutkuje wyborem zdecydowanie bardziej liberalnych metod wychowawczych (duża doza swobody i wspieranie indywidualizmu dziecka/dzieci).

Badania dowiodły, że postawiona w trakcie badań szczegółowa hipoteza: waga problemów, z jakimi funkcjonariusz ma do czynienia w swojej pracy zawodowej, decyduje o stosowaniu przez niego autorytarnych metod wychowawczych, jest prawdziwa. Można również stwierdzić, że wpływ wieku respondentów na stosowanie przez nich określonych metod wychowawczych jest o wiele słabszy niż wpływ obowiązków służbowych; można tu jednak dostrzec zależności. Najmłodsze pokolenie albo jeszcze nie zdecydowało, jakie metody wychowawcze zastosuje, albo jest na etapie liberalnego podejścia do swojego dziecka/dzieci. Średnie pokolenie to zdecydowani zwolennicy autorytarnych metod wychowawczych. Najstarsi respondenci wybierają metody liberalne. Wybór metody wychowawczej przez funkcjonariuszy jest ściśle związany z charakterem ich pracy zawodowej. Im trudniejsze, bardziej niebezpieczne oraz w pewnym sensie powodujące traumę warunki, tym bardziej autorytarne podejście do wychowania dziecka. Im mniejsza styczność z przestępczością, zagrożeniami, tym postawa wychowawcza wobec dziecka bardziej liberalna. Pośrednia sytuacja — pomiędzy dużym zagrożeniem a tzw. pełnieniem służby „zza biurka” — skutkuje stosowaniem metody mieszanej, czyli połączenia podejścia autorytarnego z liberalnym.

5.8. Przyjaciele i znajomi policjantów

Jednym z warunków przyjęcia do służby w policji jest posiadanie nieposzlakowanej opinii oraz zachowanie odpowiedniej postawy moralnej. Istotne jest, aby również rodzina przyszłych policjantów cieszyła się szacunkiem społecznym, przede wszystkim zaś, by żaden z jej członków nigdy nie złamał przepisów prawa. Podobnie sytuacja przedstawia się, jeśli chodzi o grono znajomych, przyjaciół funkcjonariuszy. Policjant nie powinien mieć kontaktów na przykład z osobami ze środowiska przestępczego, chociażby przyjaźnił się z nimi od wielu lat. Jedną z hipotez, jakie zostały postawione w prezentowanych tu badaniach, jest szczegółowa hipoteza piąta: do najbliższego grona znajomych funkcjonariusza policji należą przede wszystkim jego znajomi z pracy. Uzasadnieniem postawienia tej hipotezy jest przypuszczenie, że z powodu wagi spraw oraz braku możliwości zdradzenia tajemnicy służbowej policjanci bardzo skrupulatnie dobierają sobie osoby, z którymi nawiązują bliższe relacje i kontakty. Na podstawie zebranych wyników badań postanowiono dokonać

weryfikacji tej hipotezy. Funkcjonariusze biorący udział w badaniach zostali poproszeni o dokończenie następującego zdania: *Moi najbliżsi znajomi to głównie...* Wypowiedzi respondentów (z podziałem na płeć) zostały zawarte w tabeli 22.

Tabela 22

Najbliżsi znajomi policjantów a ich płeć (w %) (N = 912)

Płeć	Sąsiedzi (N = 96)	Współpracownicy (N = 443)	Znajomi z lat szkolnych (N = 89)	Znajomi współmałżonka/ partnera (N = 214)	Inne (N = 2)	Trudno powiedzieć (N = 68)
Kobiety	8,8	50,9	5,3	21,0	—	14,0
Mężczyźni	10,6	48,4	10,1	23,6	0,2	7,1
Ogółem	10,5	48,6	9,8	23,5	0,2	7,4

$$\chi^2 = 5,317; df = 5; \chi^2_{0,05} = 11,0705; V \text{ Cramera} = 0,076$$

Największą grupę znajomych policjanta stanowią jego współpracownicy. Prawie połowa, bo 48,7% badanych respondentów, przyznała, że to właśnie z kolegami i koleżankami z pracy utrzymują kontakty towarzyskie również poza miejscem pracy. Niespełna jedna czwarta funkcjonariuszy (23,5%) wskazała, że do najbliższego grona przyjaciół należą głównie znajomi współmałżonka/współmałżonki (partnera/partnerki). Tylko co dziesiąty badany policjant wskazał sąsiadów jako najbliższych znajomych. Tylko nieco mniej, bo 9,8% z nich, za najbliższych znajomych uważa kolegów i koleżanki z lat szkolnych, studenckich. Komentarzem do przedstawionych wyników może być wypowiedź jednego z respondentów:

Przy znajomych z pracy nie muszę się pilnować, żeby nie powiedzieć za dużo. To chłopaki, którzy robią to, co ja, więc pewne kwestie nie muszą być przemilczane. Wręcz przeciwnie, czasem, gdy potrzebuję się wygadać albo poradzić, to wiem, że mogę na nich liczyć, a kto lepiej mi pomoże niż kolega będący w podobnej sytuacji. [...] Jedynym problemem takiego układu jest to, że czasem nasze żony muszą nas „przywracać do rzeczywistości” podczas imprez, bo zbyt dużo mówimy o służbie i to je denerwuje (mężczyzna, 39 lat, 17 lat służby).

Należy zatem podkreślić, że wykonywanie zawodu zaufania publicznego, profesji wysokiego ryzyka, jaką z pewnością jest służba w policji, wpływa również na osoby z otoczenia samego policjanta. Najczęściej bowiem do grona znajomych funkcjonariusza należą inni funkcjonariusze, z którymi kontakty dają swego rodzaju komfort psychiczny i minimalizują niebezpieczeństwo związane ze zdradzeniem tajemnicy służbowej. Innym uzasadnieniem takiego

stanu rzeczy, co potwierdza zacytowana dalej wypowiedź respondenta, jest to, że policjanci bardzo niekomfortowo czują się w sytuacji, gdy znajomi zgłaszają się z prośbą o pomoc, interwencję w załatwieniu jakichś spraw związanych właśnie z działalnością policji.

Grono moich znajomych spoza firmy jest bardzo niewielkie i hermetyczne. Nie chciałbym, żeby moi znajomi przychodzili do mnie po pomoc, gdy na przykład dostaną mandat za przekroczenie prędkości. Musiałbym im wówczas odmówić, a nie wiem, jak byłoby to przyjęte. Znajomi, których mam (ci spoza firmy), wiedzą, że dla nich jestem tylko i wyłącznie Robertem, a nie aspirantem Robertem X (mężczyzna, 39 lat, 16 lat służby).

Jednocześnie należy podkreślić, że szczegółowa analiza wyników badań wskazała brak wyraźnych różnic między odpowiedziami respondentów z podziałem we względu na ich cechy: płeć, wiek, rodzaj służby, stopień służbowy, staż etc. Wynika z tego, że zdecydowanie najczęściej do najbliższego grona znajomych policjanta należą inni policjanci. Należy więc stwierdzić, że przyjęta w toku badań hipoteza: charakter pełnionych zadań służbowych oraz waga problemów zawodowych sprawiają, iż do grona najbliższych znajomych funkcjonariusza należą przede wszystkim jego współpracownicy, jest prawdziwa.

Wyniki badań wskazują, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka w dużym stopniu determinuje to, jakie osoby mogą się znaleźć w najbliższym otoczeniu policjanta. Czy pełnienie służby w policji wpływa również na częstotliwość kontaktów ze znajomymi? Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jak często spotyka się Pan/Pani ze znajomymi?*, zostały zamieszczone w tabeli 23.

Tabela 23

Częstotliwość spotkań respondentów ze znajomymi (w %) ($N = 912$)

Płeć	Kilka razy w tygodniu ($N = 2$)	Raz w tygodniu ($N = 14$)	Kilka razy w miesiącu ($N = 141$)	Raz w miesiącu ($N = 244$)	Kilka razy w roku ($N = 415$)	Raz w roku ($N = 95$)	Wcale ($N = 1$)
Kobiety	—	3,5	12,3	22,8	50,9	10,5	—
Mężczyźni	0,2	1,4	15,7	27,0	45,2	10,4	0,1
Ogółem	0,2	1,5	15,5	26,8	45,5	10,4	0,1

$$\chi^2 = 2,881; df = 6; \chi^2_{0,05} = 12,5916; V \text{ Cramera} = 0,056$$

Z danych zawartych w tabeli 23 wynika, że niespełna połowa badanych respondentów spotyka się ze znajomymi kilka razy w roku (45,5%). Spotkania

ze znajomymi raz w miesiącu są udziałem 26,8% funkcjonariuszy. 15,5% policjantów, którzy wzięli udział w badaniach, spotyka się ze znajomymi kilka razy w miesiącu, a 10,4% raz w roku. Najmniej respondentów przyznało, że spotyka się ze znajomymi raz w tygodniu (1,5%) oraz kilka razy w tygodniu (0,2%). Tylko jeden respondent nie spotyka się w ogóle ze znajomymi. Wyniki te — jak się wydaje — nie wskazują na to, by wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływało na częstotliwość kontaktów towarzyskich policjantów. Jednocześnie można zauważyć, że nie istnieje zależność między deklaracjami dotyczącymi częstotliwości spotkań ze znajomymi a płcią respondentów. Brak związku między tymi zmiennymi potwierdza również wynik testu χ^2 oraz współczynnik *V Cramera*. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku innych zmiennych, takich jak: wiek, rodzaj służby, stopień służbowy etc., które nie mają wpływu na częstotliwość spotkań policjanta ze znajomymi.

Hipoteza szczegółowa: charakter pełnionych zadań służbowych oraz waga problemów zawodowych sprawiają, iż do grona najbliższych znajomych funkcjonariusza policji należą przede wszystkim jego współpracownicy, okazała się prawdziwa. Wielu respondentów zwracało uwagę, że do grona ich znajomych należą przede wszystkim policjanci, ponieważ badani ukrywają swoją profesję z obawy o bezpieczeństwo członków najbliższej rodziny. Niemniej jednak sami zainteresowani stwierdzili, że są to przypadki jednostkowe, ponieważ w rzeczywistości bardzo trudno ukryć przed otoczeniem zawód, jaki się wykonuje. Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka determinuje więc wybór najbliższego grona znajomych policjanta. Służba w policji nie ma jednak znaczącego wpływu na częstotliwość kontaktów z tym znajomymi.

Na zakończenie analizy dotyczącej relacji funkcjonariuszy policji ze znajomymi i z dalszą rodziną należy podkreślić, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa na wybór osób należących do najbliższego grona znajomych policjanta. Charakter służby, a przede wszystkim ranga problemów, z jakimi na co dzień policjant ma do czynienia w pracy zawodowej, sprawiają, że dobierając osoby do grupy bliższych znajomych, musi on stosować swego rodzaju eliminację. Najwięcej badanych funkcjonariuszy przyznało, że spotyka się ze znajomymi oraz z dalszą rodziną kilka razy w roku. Jest to częstotliwość, która prawdopodobnie wystarcza do utrzymania właściwych relacji, bez narażania policjanta na kłopotliwe sytuacje w postaci prośb o interwencję w załatwieniu jakichś spraw urzędowych osobom z grona znajomych lub dalszej rodziny.

5.9. Podsumowanie

Przytoczone i omówione w tym rozdziale wyniki badań wskazują, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka, jakim jest służba w policji, wpływa w sposób bezpośredni oraz pośredni na życie osobiste i rodzinne policjantów. Na podstawie zebranych i omówionych danych można stwierdzić, że postawiona w toku badań hipoteza badawcza, która zakłada, że wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa w sposób znaczący na funkcjonowanie rodziny funkcjonariusza policji (negatywnie: osłabia trwałość jego małżeństwa, zwiększa prawdopodobieństwo rozwodu, determinuje stosowanie przez policjanta określonych metod wychowawczych; pozytywnie: stanowi źródło stabilizacji zawodowej i materialnej), została w całości potwierdzona.

Analiza sytuacji osobistej funkcjonariuszy dowiodła, że zdecydowana większość z nich pozostaje w związku z drugą osobą (w związku małżeńskim lub nieformalnym). Spory odsetek badanych stanowią osoby pozostające w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim. Z wyników uzyskanych w procesie badawczym oraz wypowiedzi respondentów wynika, że stabilizacja materialna i zawodowa funkcjonariuszy wpływa na ich decyzje o posiadaniu dzieci. Jest to szczególnie istotne w obecnych czasach, kiedy sytuacja na rynku pracy ulega ciągłym zmianom i coraz trudniej o znalezienie stałego zatrudnienia z tak bogatym pakietem socjalnym, jaki oferuje służba w policji.

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka oraz jego wpływ na sytuację osobistą i rodzinną policjantów przekłada się również na ilość czasu, jaki mogą oni poświęcić na codzienne relacje z członkami najbliższej rodziny. Warunki pracy, w tym czas służby w dużym stopniu determinują i organizują również życie osobiste funkcjonariuszy. Policjantów zapytano o ilość czasu, jaką spędzają oni ze swoją rodziną. Zweryfikowano pozytywnie pierwszą postawioną szczegółową hipotezę badawczą, która zakładała, że rodzaj pełnionej służby jest ściśle związany z ilością czasu wolnego funkcjonariusza — funkcjonariusze pionu kryminalnego spędzają stosunkowo mniej czasu z rodziną aniżeli funkcjonariusze pionów prewencyjnego i wspomagającego. Wyniki badań oraz wypowiedzi respondentów wskazują, że rzeczywiście funkcjonariusze służby kryminalnej z uwagi na charakter obowiązków służbowych mają do dyspozycji znacznie mniej czasu wolnego, a więc mogą zdecydowanie mniej czasu poświęcić na kontakty z członkami najbliższej rodziny. Waga problemów i zadań, z jakimi spotykają się na co dzień, w dużym stopniu determinuje ich sytuację osobistą i rodzinną.

Aby zweryfikować kolejną hipotezę szczegółową: wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka wpływa w sposób znaczący na funkcjonowanie rodzin policjantów, analizie poddano kwestię oddziaływania służby w policji na konflikty w rodzinie policjanta. Postawiono zatem hipotezę: charakter pracy zawodowej

funkcjonariusza, a więc zagrożenie dla zdrowia i życia oraz nienormowany czas pracy, jest głównym powodem konfliktów w rodzinie policjanta. Na podstawie zebranego materiału stwierdzono, że zdecydowana większość respondentów potwierdza występowanie konfliktów w ich rodzinach, a jedną z głównych przyczyn tych konfliktów jest właśnie praca zawodowa — służba w policji. Potwierdziła się zatem postawiona hipoteza.

Z zagadnieniem konfliktów w rodzinie wiąże się również problem rozwodów i trwałości małżeństw (związków) funkcjonariuszy policji. W przypadku zawodów wysokiego ryzyka jest to problem bardzo istotny. Warunki pracy policjantów w sposób znaczący wpływają na niemalże każdy element ich życia. Określenie trwałości ich związków małżeńskich i partnerskich stało się również przedmiotem podjętych przeze mnie badań. Weryfikacji poddano trzecią hipotezę szczegółową: związki małżeńskie i partnerskie funkcjonariuszy policji charakteryzują się mniejszą trwałością. Negatywny stosunek męża/żony (partnera/partnerki) funkcjonariusza do jego pracy zawodowej wpływa na brak trwałości małżeństwa (związku). Wyniki badań wykazały, że wśród respondentów, którzy deklarowali pozytywny lub obojętny stosunek męża/żony (partnera) do ich służby, dużą grupę stanowiły osoby pozostające w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim. Jednocześnie stosunkowo najczęściej pozytywny stosunek do służby w policji wykazywali mężowie/żony (partnerzy/partnerki), którzy sami są związani z tym środowiskiem zawodowym, pracują w policji na stanowisku mundurowym lub cywilnym. Fakt, iż wśród respondentów deklarujących pozytywny stosunek swojego męża/swojej żony (swojego partnera/swojej partnerki) przeważają osoby pozostające w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim, może wskazywać, że drugi (lub kolejny) związek małżeński respondent zawarł z osobą, która jest związana z policją i dzięki temu jest świadoma realiów związanych z pełnieniem służby w tej instytucji. Biorący udział w badaniach policjanci przyznali również, że w ich opinii w małżeństwach mundurowych (tzn. takich, w których przynajmniej jeden ze współmałżonków pracuje w policji) zdecydowanie częściej dochodzi do rozwodów niż w małżeństwach niemundurowych. Uwzględniając wyniki badań oraz wypowiedzi funkcjonariuszy i ich mężów/żon (partnerów/partnerek), stwierdzono, że przyjęta w badaniach hipoteza: służba w policji wpływa na życie osobiste funkcjonariuszy, została zweryfikowana pozytywnie.

Fakt pełnienia służby w policji, a więc stały kontakt z przestępczością, obserwowanie licznych przejawów patologii społecznej sprawia, że wielu funkcjonariuszy przenosi tę wiedzę i doświadczenia na swoje życie osobiste i rodzinne. Może się to przejawiać w relacjach z dziećmi, a w szczególności w stosowanych przez policjantów metodach wychowawczych. Aby zweryfikować prawdziwość tych opinii, postawiono czwartą szczegółową hipotezę badawczą: waga problemów, z jakimi funkcjonariusz ma do czynienia w swojej pracy zawodowej, decyduje o stosowaniu przez niego autorytarnych metod

wychowawczych wobec swoich dzieci. Badani policjanci przyznali, że rzeczywiście widoczny jest wpływ ich działań zawodowych na relacje z ich dziećmi. W wielu przypadkach w celu uchronienia dziecka/dzieci przed niebezpieczeństwami współczesnego świata funkcjonariusze stosują autorytarne metody wychowawcze, które — zdaniem badanych — mają na celu zminimalizowanie prawdopodobieństwa narażenia ich dzieci na wpływ środowisk patologicznych. Na podstawie zebranych danych czwartą szczegółową hipotezę badawczą zwerifikowano jako prawdziwą.

Ostatnim przedmiotem badań były relacje towarzyskie funkcjonariuszy policji. Konieczność selektywnego doboru osób do najbliższego grona znajomych policjantów spowodowana jest tym, że muszą oni w sposób ostrożny podchodzić do nowo poznanych osób. Jest to istotne z punktu widzenia reputacji funkcjonariuszy, a także ryzyka przedostania się informacji związanych z pracą zawodową policjanta do osób nieupoważnionych. Obserwacje poczynione w tym środowisku pozwoliły na postawienie piątej szczegółowej hipotezy badawczej: charakter pełnionych zadań służbowych oraz waga problemów zawodowych sprawiają, iż do grona najbliższych znajomych funkcjonariuszy należą przede wszystkim ich współpracownicy. Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że rzeczywiście najliczniejsze grono ich znajomych i przyjaciół tworzą osoby ze środowiska policyjnego. Spędzanie wspólnie dużej ilości czasu na wykonywaniu obowiązków służbowych sprzyja zacieśnianiu więzi i budowaniu relacji, a obawa przed przyjęciem do grona znajomych osób, które z punktu widzenia służby w policji nie powinny się w nim znaleźć, powoduje, że funkcjonariusze chętniej podtrzymują kontakty ze swoimi współpracownikami. Wyniki badań potwierdziły prawdziwość hipotezy piątej.

Wyniki przeprowadzonych badań dotyczących wpływu służby w policji na życie osobiste i rodzinne funkcjonariuszy umożliwiły podzielenie badanych respondentów na kilka grup:

1. „Prorodzinni” — to funkcjonariusze, dla których najważniejszą wartością w życiu jest rodzina. To policjanci w każdym wieku, statystycznie najczęściej pozostający w drugim, a także trzecim i kolejnym związku małżeńskim lub oficjalnie w stanie wolnym (zarówno kawalerowie i panny, jak i osoby pozostające w związkach kohabitacyjnych). Wszystkie inne wartości osoby te podporządkowują rodzinie. W wychowaniu dziecka stosują zazwyczaj metodę mieszaną (autorytarno-liberalną), która polega na respektowaniu w rodzinie ustalonych zasad oraz na przyjacielskich relacjach między rodzicem a dzieckiem/dziećmi.
2. „Przepracowani” — to grupa osób, których celem i głównym czynnikiem motywującym do działania jest praca zawodowa. To stosunkowo młode osoby, często w pierwszym związku małżeńskim, w separacji, w stanie wolnym po rozwodzie lub po śmierci współmałżonka. Z uwagi na poświęcanie większości czasu na wykonywanie obowiązków służbowych w relacjach

z dzieckiem funkcjonariusze ci preferują liberalne metody wychowawcze, które dopuszczają dużą swobodę dziecka/dzieci i brak surowych zasad.

3. „Rozważni” — do tej grupy należą przede wszystkim policjanci, którzy starają się znaleźć równowagę między pracą zawodową a życiem rodzinnym. Takie osoby cenią również wysoko wartość zdrowia jako elementu determinującego wszystkie inne rodzaje aktywności ludzkiej. To zazwyczaj funkcjonariusze w średnim wieku, z dużym doświadczeniem życiowym. W relacjach z dzieckiem/dziećmi preferują metody autorytarne, które w opinii tych respondentów mogą ustrzec dziecko/dzieci przed sytuacjami niebezpiecznymi i wpływem czynników patologicznych.

Wyniki badań oraz obserwacje poczynione w środowisku policjantów wskazują, że opracowana typologia funkcjonariuszy uwzględniająca wpływ służby na ich życie osobiste i rodzinne dotyczy przedstawicieli wszystkich pionów służbowych. Jednak z uwagi na charakter wykonywanej pracy policjanci pionu wspomagającego nieco częściej reprezentują postawę „prorodzinną”, funkcjonariusze służby prewencyjnej — uwzględniając ich obowiązki służbowe, miejsce w strukturze policyjnej — stosunkowo często wykazują się cechami typu „rozważnego”, natomiast policjanci z pionu kryminalnego — z uwagi na trudny charakter obowiązków służbowych, nienormowany czas pracy, zmianowość oraz liczne obciążenia psychiczne wynikające ze specyfiki działań zawodowych — z reguły reprezentują typ „przepracowany”. Ta ogólna typologia nie wyklucza, że w poszczególnych pionach pełnią służbę policjanci innych niż wskazane typów.

Zakończenie

Wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka ma wpływ nie tylko na funkcjonariuszy policji, lecz także na inne osoby z ich najbliższego otoczenia. Specyficzne warunki pracy — nienormowany czas pracy, zmienność oraz niebezpieczeństwo — sprawiają, że nie tylko policjanci pełniący służbę ponoszą skutki (często bardzo negatywne) pracy w policji.

Przynależność do poszczególnych pionów służbowych w policji decyduje o charakterze wykonywanych obowiązków, a to z kolei wpływa na życie rodzinne policjantów. Wyniki badań pozwoliły stwierdzić, że funkcjonariusze pionu kryminalnego są bardziej narażeni na odczuwanie różnego rodzaju negatywnych konsekwencji służby niż policjanci z pionów prewencyjnego i wspomagającego. Przynależność do określonego pionu warunkuje także ilość czasu wolnego. Najmniejszą ilością takiego czasu dysponują właśnie policjanci ze służby kryminalnej, a stosunkowo największą ilością czasu wolnego mogą się cieszyć funkcjonariusze służby wspomagającej. Badania dowiodły również, że ilość czasu spędzanego z rodziną i czasu wolnego jest tak naprawdę zależna od organizacji człowieka, a ilość czasu spędzanego na służbie, czy też jej zmienność charakter nie mają bezpośredniego wpływu na ilość czasu spędzanego z rodziną.

Należy podkreślić, że służba w policji może wpływać w sposób negatywny na funkcjonowanie rodziny policjanta oraz jego życie osobiste. Badania potwierdziły bowiem hipotezę, zgodnie z którą wykonywanie zawodu wysokiego ryzyka ma znaczenie dla funkcjonowania rodziny policjanta — wyraża się w częstotliwości występujących konfliktów, których przedmiotem jest właśnie służba w policji. Konflikty te, które najczęściej dotyczą zbyt długiego czasu spędzanego na służbie oraz ryzyka towarzyszącego pełnieniu obowiązków służbowych, zdecydowanie osłabiają więzi między małżonkami, czego skutkiem jest znaczna liczba rozwodów w środowisku policjantów.

Praca w zawodzie wysokiego ryzyka sprawia, że w pewnym stopniu zmienia się sposób postrzegania otaczającej rzeczywistości społecznej, która jawi się jako miejsce pełne zagrożeń i niebezpieczeństw. Konsekwencją takiego

postrzegania świata są metody wychowawcze stosowane przez funkcjonariuszy policji, którzy poprzez dyscyplinę i ograniczenie swobody starają się ustrzec swoje dzieci przed niebezpieczeństwami.

Ważnym elementem decydującym o trwałości relacji małżeńskich i rodzinnych policjantów jest postawa ich partnerów życiowych wobec służby w policji. Badania potwierdziły, że negatywne nastawienie partnerów funkcjonariuszy do służby zwiększa prawdopodobieństwo rozpadu małżeństwa i rodziny. Należy jednak pamiętać o utrzymaniu właściwych proporcji między życiem osobistym i zawodowym oraz spędzaniu odpowiedniej ilości czasu z członkami rodziny. Poświęcanie służbie zbyt dużej ilości czasu działa w sposób zdecydowanie destrukcyjny na spójność relacji małżeńskich i rodzinnych.

Wpływ służby w policji na życie rodzinne policjanta nie jest jednakowo negatywny w przypadku wszystkich funkcjonariuszy. Odczuwanie negatywnych konsekwencji pracy przez policjantów jest — co wykazały wyniki badań — ściśle związane z charakterem pracy, tzn. z przynależnością do poszczególnych pionów służbowych. W przypadku funkcjonariuszy służby wspomagającej mamy do czynienia ze stosunkowo najmniejszym negatywnym wpływem służby w policji na życie rodzinne, ich służba bowiem nie jest obciążona tak wysokim ryzykiem jak służba policjantów z pionów prewencyjnego i kryminalnego. Jednocześnie praca policjantów ze służby wspomagającej cechuje się stosunkowo dużymi możliwościami rozwoju zawodowego oraz regularnymi godzinami służby. Umiarkowany wpływ służby w policji na życie osobiste odczuwają funkcjonariusze służby prewencyjnej, którzy pełnią swoje obowiązki bezpośrednio „w terenie”, co wiąże się z kontaktem z przestępczością oraz narażeniem życia i zdrowia na niebezpieczeństwo. Policjanci ci pracują w systemie zmianowym, często w nienormowanym czasie.

Analiza zebranego materiału pozwoliła w pewnym stopniu przybliżyć specyfikę zawodu wysokiego ryzyka oraz konsekwencje jego wykonywania. Środowisko osób wykonujących taki zawód jest zarówno bardzo hermetyczne, jak i solidarne, ale owa solidarność stanowi czynnik niezbędny do działania. Należy pamiętać, że praktycznie każda profesja wpływa na życie osobiste i funkcjonowanie rodziny. Wykonywanie zawodu policjanta, a więc zawodu wysokiego ryzyka — specyficzne warunki pracy oraz wymagania dotyczące kondycji fizycznej, a także psychicznej, moralnej stawiane kandydatom do służby — nie może pozostać bez wpływu na życie funkcjonariuszy. Władze zwierzchnie wykonujących swą służbę policjantów powinny podjąć działania mające na celu eliminowanie negatywnych konsekwencji służby w policji. Nie chodzi oczywiście o zlikwidowanie niebezpieczeństwa, bo jest to niemożliwe, ale choćby o ograniczenie ilości pracy nakładanej na funkcjonariusza. Równie ważne — co podkreślali zainteresowani — byłoby zmniejszenie do absolutnego minimum tzw. pracy papierkowej, związanej z wykonywaniem poszczególnych czynności. Być może po wprowadzeniu kilku innowacji, udogodnień zmniejszyłaby się ilość negatywnych konsekwencji wykonywania zawodu wysokiego ryzyka.

Bibliografia

- ADAMS B.N., TROST J., 2005: *Handbook of World Families*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- ADAMSKI F., 1982: *Socjologia małżeństwa i rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- ARNOLD J., COOPER C.L., ROBERTSON I.T., 1998: *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 3rd ed. Harlow, England—New York: Financial Times/Prentice Hall.
- ARTER M., 2008: *Stress and Deviance in Policing*. "Deviant Behavior", vol. 29, no. 1 (January).
- ARYSTOTELES, 1982: *Etyka nikomachejska*. Przeł. D. GROMSKA. [Wyd. 2]. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- ARYSTOTELES, 2008: *Polityka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN.
- BAKIERA L., 2009: *Wartość małżeństwa w rozwoju człowieka dorosłego*. W: *Rodzina jako wartość w rozwoju człowieka*. Red. B. HARWAS-NAPIERAŁA. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- BALDUCCI C., ALFANO V., FRACCAROLI F., 2009: *Relationships Between Mobbing at Work and MMPI-2 Personality Profile, Posttraumatic Stress Symptoms, and Suicidal Ideation and Behavior*. "Violence and Victims", vol. 24, no. 1.
- BALLUSECK L. von, 1977: *Auf Tod und Leben: letzte Dämmerungen für Deutschland*. Bonn—Bad Godesberg: Hohwacht-Verlag.
- BASIŃSKA B., 2005: *Wpływ stresu pracy mundurowych na funkcjonowanie ich rodzin*. W: *Ochrona dziecka. Teoria i praktyka*. Red. B. HOLYST. Legionowo: Wydawnictwo Centrum Szkolenia Policji.
- BECK U., 2002: *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Przeł. S. CIEŚLA. Wyd. 2. „Scholar”.
- BEUTLER L.E., NUSSBAUM P.D., MEREDITH K.E., 1988: *Changing Personality Patterns of Police Officers*. "Professional Psychology: Research and Practice", vol. 19 (5).
- BIBIK R., URBANEK A., red., 2011: *Człowiek w sytuacji (bez)nadziei — konteksty teoretyczne i praktyczne*. Legnica: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona.

- BILSKA E., red., 2010: *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych: zjawisko, zagrożenia, wsparcie*. Warszawa: Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych.
- BOGUSZEWSKI R., 2011: *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno — normy i wartości w życiu Polaków*. [online] http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_099_10.PDF [dostęp: 12.12.2014].
- BOGUSZEWSKI R., oprac., 2012: *Zmiany w zakresie wiary i religijności Polaków po śmierci Jana Pawła II. Raport z badań CBOS*. [online] http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_049_12.PDF [dostęp: 10.10.2012].
- BOMBOL M., 2008: *Czas wolny jako kategoria diagnostyczna procesów rozwoju społeczno-gospodarczego*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- BONUS-DZIEGO A., KRÓLIKOWSKA A., 2007: *Wpływ wybranych czynników osobowościowych na wypalenie zawodowe policjantów. Raport z badań*. Szczepno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- BOROWSKI M., STROMECKA A., 2010: *Samobójstwo jako patologia społeczna*. Płock—Wyszaków: Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, Wydawnictwo Naukowe NOVUM.
- BORUM R., PHILPOT C., 1993: *Therapy with Law Enforcement Couples: Clinical Management of the "High-risk" Lifestyle*. "The American Journal of Family Therapy", vol. 21 (2).
- BOTTOMLEY A., WONG S., eds., 2009: *Changing Contours of Domestic Life, Family and Law: Caring and Sharing*. Oxford, Portland: Hart Publishing.
- BROWN B.A., FRANKEL B.G., 1993: *Activity through the Years. Leisure, Leisure Satisfaction, and Life Satisfaction*. "Sociology of Sport Journal", no. 10.
- BUDZYŃSKA E., 2010: *Koniec rodziny, jaką znamy? Refleksje socjologa*. W: *Problemy współczesnej demokracji i moralności*. Red. J. KOPKA, G. MATUSZAK. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- BURCH W.R., 1969: *The Social Circles of Leisure. Competing Explanations*. "Journal of Leisure Research", no. 1.
- BURKE R., 1987: *Burnout in Police Work: an Examination of Cherniss Model*. "Group Organization Studies".
- BURKE R.J., 1988: *Work and Non-work Stressors and Well-being among Police Officers: The Role of Coping*. "Anxiety, Stress and Coping", vol. 11.
- BYWALEC C., 2007: *Konsumpcja w teorii i praktyce gospodarowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- CHARLES N., AULL DAVIES Ch., HARRIS Ch., 2008: *Families in Transition. Social Change, Family Formation and Kin Relationships*. Bristol: The Police Press.
- CHILDRESS R., TALUCCI V., WOOD J., 1999: *Fighting the Enemy Within: Helping Officers Deal with Stress*. "Corrections Today", December.
- CIELOCH G., KUCZYŃSKI J., ROGOZIŃSKI K., 1992: *Czas wolny — czasem konsumpcji?* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- COSER L., 1974: *Greedy Institution. Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- CROMPTON R., 2002: *Employment, Flexible Working and the Family*. "The British Journal of Sociology", vol. 53, no. 4 (December).

- CUDAK H., 1999: *Znaczenie rodziny w rozwoju i wychowaniu małego dziecka*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej.
- CZAJA A., 1988: *Między tronem, buławą i dworem petersburskim. Z dziejów Rady Nieustającej 1786—1789*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- CZAJKA S., 1984: *Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- CZAPSKA J., WÓJCIKIEWICZ J., 1999: *Policja w społeczeństwie obywatelskim*. Kraków: Zakamycze.
- CZARNECKI K.M., 2006: *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec: Wyższa Szkoła Zarządzania i Marketingu.
- CZEREPIANIŁ-WALCZAK M., 2007: *Od próżniaczenia do zniewolenia*. W: *Pedagogika społeczna*. Red. E. MARYNOWICZ-HETKA. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- DĄBROWSKA I.U., IWAT M.B., ŻABOKLIKA-MADZIAR M., 2007: *Policjanci*. W: *Stres zawodowy. Charakterystyka wybranych zawodów stresowych*. Red. J.F. TERELAK. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- DĄBROWSKA K., FUDAŁA J., 2009: *Profilaktyka oraz regulacje prawne dotyczące problemów alkoholowych w miejscu pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne Parpamedia—Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.
- DE GRAZIA S., 1994: *Of Time. Work and Leisure*. New York: Vintage.
- DOEK J., VAN LOON H., VLAARDINGERBROEK P., 1996: *Children on the Move: How to Implement Their Right to Family Life*. Haga: Martinus Nijhoff Publishers.
- DOMAŃSKI H., 2005: *Zawód*. W: *Encyklopedia socjologii. Suplement*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- DONALDSON-FEILDER E., YARKER J., LEWIS R., 2008: *Line Management Competence: The Key to Preventing and Reducing Stress at Work*. "Strategic HR Review", vol. 7, no. 2.
- DONIEC R., 2001: *Rodzina wielkiego miasta. Przemiany społeczno-moralne w świadomości trzech pokoleń*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- DOWNDEN C., TELLIER C., 2004: *Predicting Work-related Stress in Correctional Officers: A Meta-analysis*. "Journal of Criminal Justice", vol. 31.
- DUMAZEDIER J., 1962: *Vers une civilisation du loisir*. Paris.
- DUMAZEDIER J., 1967: *Toward a Society of Leisure*. New York: Free Press.
- DUMAZEDIER J., 1974: *Sociologie empirique du loisir. Critique et contre — critique de la civilisation du loisir*. Paris: Éditions du Seuil.
- DUMONT R., CARSON A.D., 1995: *Precursors of Vocational Psychology in Ancient Civilizations*. "Journal of Counseling & Development", no. 73.
- DURKHEIM É., 1999: *O podziale pracy społecznej*. Przeł. K. WAKAR. Red. E. TARKOWSKA. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- DWORZECKI J., 2010: *Bezpieczeństwo w ruchu lądowym na Śląsku*. Bielsko-Biała—Pszczyna: Wyższa Szkoła Bankowości i Finansów—Oficyna Drukarska Z. Spyra.
- DWORZECKI J., 2011: *Policja w Polsce. Wybrane zagadnienia*. Kraków: European Association for Security—Oficyna Drukarska Z. Spyra.
- DYONIZIAK R., 1964: *Problem degradacji pracy zawodowej*. W: *Zawody. Materiały i studia*. Red. A. SARAPATA. Wrocław—Warszawa—Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

- DZIEWA A., 1996: *Stres w pracy policjanta*. Słupsk: Wydawnictwo Szkoły Policji.
- EDWARDS J.R., ROTHBARD N.P., 2000: *Mechanism Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs*. "Academy of Management Review", vol. 25, no. 1.
- ERTEL M. et al., 2010: *European Social Dialogue on Psychosocial Risks at Work: Benefits and Challenges*. "European Journal of Industrial Relations", vol. 16, no. 2.
- ESTEVE R., SAN MARTIN J., LOPEZ A.E., 1999: *Grasping the Meaning of Leisure. Developing a Self-report Measurement Tool*. "Leisure Studies", vol. 18, no. 2.
- FAJFER-KRUCZEK I., red., 2010: *Zjawisko wypalenia zawodowego w profesjach społecznego zaufania*. Cieszyn: Wydawnictwo RMDruk Poland R. Muller.
- FEIERABEND G., 1977: *Lexicon der Wirtschaft. Der Berufsbildung*. Berlin: Die Wirtschaft.
- FENGLER J., 2000: *Pomaganie mężczyznom: wypalenie w pracy zawodowej*. Przekł. K. PIETRUSZEWSKI. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- FURMANEK W., 2004: *Ewolucja zawodów problemem jutra edukacji zawodowej*. W: *Edukacja jutra. X Tatrzańskie Seminarium Naukowe = Education of Tomorrow*. Red. K. DENEK, T. KOSZCZYC, M. LEWANDOWSKI. Wrocław: Wrocławskie Towarzystwo Naukowe.
- FURMANEK W., 2008: *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*. Toruń: Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- GAŁKOWSKI J.W., 1980: *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- GEMBARZEWSKI B., 2003: *Wojsko Polskie: Księstwo Warszawskie 1807—1814*. Poznań: „Kurpisz”.
- GERSON G.J., 1994: *Understanding Leisure. An Interdisciplinary Approach*. Iowa: Kendall and Hunt Dubuque.
- GIZA-POLESZCZUK A., 2005: *Rodzina a system społeczny. Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*. Warszawa: Wydawnictwo UW.
- GLATT M., 1978: *Der Alkoholiker und die Hilfe, die er braucht : Diagnose und Hilfen*. Wien: Herder.
- GOLIŃSKA L., 2008: *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- GOLDYN P., 2007: *Od misji dworcowych do policji kobiecej*. W: *Od straży obywatelskich do policji. Służby porządkowe na ziemiach polskich w XX wieku*. Red. R. ŁASZEWSKI, B. SPRENGL. Włocławek: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- GOŁĘBIEWSKI J., 2008: *Praca operacyjna w zwalczaniu przestępczości zorganizowanej*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- GOPAL K., PERVESEH CH., 2009: *Psychosocial System for Work Well-being: On Measuring Work Stress by Causal Pathway*. "Total Quality Management & Business Excellence", vol. 20, no. 5.
- GORBANIUK J., PARYSIEWICZ B., 2009: *Wstęp*. W: *Rodzina wobec współczesnych wyzwań społeczno-kulturowych*. Red. J. GORBANIUK, B. PARYSIEWICZ. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- GORBANIUK J., PARYSIEWICZ B., red., 2009: *Rodzina wobec współczesnych wyzwań społeczno-kulturowych*. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.

- GRABOSKY P., 2009: *Police as International Peacekeepers*. "Policing and Society", vol. 19, no. 2 (June).
- GRUSZCZYŃSKI L.A., 2001: *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- HANDY Ch., 1999: *Głód ducha. Poza kapitalizm. Poszukiwanie sensu w nowoczesnym świecie*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- HARWAS-NAPIERAŁA B., TREMPAŁA J., red., 2008: *Psychologia rozwoju człowieka*. T. 2: *Charakterystyka okresów życia człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- HEINTZMAN P., 1997: *Putting Some Spirit into Recreation Services for People with Disabilities*. "Journal of Leisurability", no. 24.
- HEINTZMAN P., 2006: *Implications for Leisure from a Review of the Biblical Concepts of Sabbath and Rest*. In: *Christianity and Leisure: Issues in a pluralistic society*. Eds. P. HEINTZMAN, G.E. VAN ANDEL, T.L. VISKER. Sioux Center: Dordt College Press.
- HESZEN-NIEJODEK I., RATAJCZAK Z., red., 2000: *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- HUMPHRY D., 1991: *Final Exit: The Practicalities of Self-deliverance and Assisted Suicide for the Dying*. Eugene: The Hemlock Society.
- INGLEHART R. et al., eds., 2004: *Human Beliefs and Values. A Cross-cultural Sourcebook Based on the 1999–2002 Values Surveys*. Argentina: Siglo Veintiuno Mexico, Siglo XXI.
- JACKSON S.E., MASLACH Ch., 1982: *After-effects of Job-related Stress: Families as Victims*. "Journal of Occupational Behavior", vol. 3.
- JAN PAWEŁ II, 1986: *Laborem exercens*. Red. J. GAŁKOWSKI. Lublin: Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- JANUSZEK H., SIKORA J., 2000: *Socjologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- JARMOCH E., 2000: *Religijność indywidualna Polaków*. W: *Kościół i religijność Polaków 1945–1999*. Red. ks. W. ZDANIEWICZ, T. ZEMBRUSKI. Warszawa: Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego SAC.
- JAROSZEWSKI T.M. et al., red., 1982: *Słownik filozofii marksistowskiej*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- JEDYNAK S., red., 1997: *Mała encyklopedia filozofii: pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*. Bydgoszcz: Wydawnictwo „Branta”.
- JULISZEWSKI T., OGIŃSKA H., ZŁOWODZKI M., red., 2011: *Obciążenie psychiczne pracą: nowe wyzwania dla ergonomii*. Kraków: Komitet Ergonomii PAN.
- JUNG J., 2010: *Alcohol, Other Drugs, and Behavior: Psychological Research Perspectives*. Los Angeles: SAGE.
- KALINOWSKI R., 2010: *Rola dzielnicowego w zakresie zapobiegania demoralizacji i zwalczania przestępczości nieletnich oraz przeciwdziałania przemocy domowej*. W: *Bezpieczeństwo i obronność w świetle współczesnych wyzwań i potrzeb. Ujęcie naukowe, pedagogiczne i edukacyjne*. Red. J. KUNIKOWSKI. Siedlce: Wydawnictwo Akademii Podlaskiej.
- KALLAS M., 1975: *Organy administracji terytorialnej w Księstwie Warszawskim*. Toruń: UMK.

- KAWULA S., 2001a: *Dodatek. Kluczowe pojęcia pedagogiki*. W: *Pedagogika rodziny: obszary i panorama problematyki*. Red. S. KAWULA, J. BRĄGIEL, A. JANKE. Toruń: Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- KAWULA S., 2001b: *Pedagogika rodziny*. Toruń: Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- KAWULA S., 2001c: *Rodzina jako grupa i instytucja opiekuńczo-wychowawcza*. W: *Pedagogika rodziny: obszary i panorama problematyki*. Red. S. KAWULA, J. BRĄGIEL, A. JANKE. Toruń: Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- KAWULA S., BRĄGIEL J., JANKE A., red., 2001: *Pedagogika rodziny: obszary i panorama problematyki*. Toruń: Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- KAYZER B., MAJER P., SIEMAK Z., 1995: *Historia służb policyjnych na ziemiach polskich*. Szczytno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- KELLY J.R., 1972: *Work and Leisure: A Simplified Paradigm*. “Journal of Leisure Research”, no. 4.
- KNAUDER H., 2005: *Burn out im Lehrberuf : verlorene Hoffnung und dergewonnener Mut*. 2. Aufl. Graz: Leykam.
- KOLASIŃSKA E., 2011: *Praca jako cenna wartość*. W: *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*. Red. D. WALCZAK-DURAJ. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- KOTARBIŃSKI T., 1982: *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- KOWALEWSKI Z., 1964: *Trudności definicji pojęcia „zawodu” (na przykładzie zawodu inżyniera)*. W: *Zawody. Materiały i studia*. Red. A. SARAPATA. Wrocław—Warszawa—Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- KRANAS G., 2002: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- KRISTENSEN T.S. et al., 2005: *The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout*. “Work & Stress”, vol. 19.
- KRZYKAŁA F., 1998: *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- KWIATKOWSKI S.M., red., 2004: *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- LACH B., 2004: *Pomoc psychologiczna dla funkcjonariuszy służb kryminalnych*. W: *Psychologia i etyka w praktyce służb kryminalnych — wyzwania XXI wieku*. [Materiały pokonferencyjne]. Legionowo: Wydawnictwo Centrum Szkolenia Policji.
- LACHOWSKA B., 2012: *Praca i rodzina. Konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- LALAK D., PILCH T., red., 1999: *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- LANGE O., 1962: *Spółeczny charakter produkcji i reprodukcji*. „Ekonomista”, nr 1.
- LEITNER M.J., LEITNER S.F., 1994: *Leisure Enhancement*. New York—London: The Haworth Press.
- LEWANDOWSKA J., oprac., 2012: *Co Polacy robią w czasie wolnym. Komunikat z badań*. [online] http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_124_06.PDF [dostęp: 12.12.2014].

- LEWANDOWSKA J., WENZEL M., 2004: *Praca jako wartość*. [Komunikat z badań CBOS] http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_087_04.PDF [dostęp: 10.10.2012].
- LOUREL M. et al., 2009: *Negative and Positive Spillover between Work and Home: Relationship to Perceived Stress and Job Satisfaction*. "Journal of Managerial Psychology", vol. 24, no. 5.
- LUBRAŃSKA A., 2008: *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- ŁASZEWSKI B., SPRENGL B., red., 2007: *Od straży obywatelskich do policji. Służby porządkowe na ziemiach polskich w XX wieku*. Włocławek: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- MACIEJEWSKI J., 2012: *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- MAJER P., 1997: *Lata PRL. W: Policja a społeczeństwo: wybrane problemy*. Red. P. MAJER, A. MISIUK. Szcztytno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- MAJER P., MISIUK A., red., 1997: *Policja a społeczeństwo: wybrane problemy*. Szcztytno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- MAJKOWSKI W., 1997: *Czynniki dezintegracji współczesnej rodziny polskiej*. Kraków: Wydawnictwo Księży Sercanów.
- MARIAŃSKI J., 2001: *Praktyki religijne w badaniach socjologicznych*. W: *Religijność Polaków 1991—1998: praca zbiorowa*. Red. W. ZDANIEWICZ. Warszawa: „Pax”—Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego SAC.
- MARODY M., GIZA-POLESZCZUK A., 2004: *Przemiany więzi społecznych: zarys teorii zmiany społecznej*. Warszawa: „Scholar”.
- MASLACH Ch., 2004: *Wypalenie — w perspektywie wielowymiarowej*. Tłum. J. RADZIECKI. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. SĘK. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- MASLACH Ch., JACKSON S.E., LEITER M.P., 1996: *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- MASLACH Ch., LEITER M.P., 2011: *Prawda o wypaleniu zawodowym: co zrobić ze stresem w organizacji*. Przeł. M. GUZOWSKA-DĄBROWSKA. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- MAYNARD P. et al., 1980: *Family, Life and the Police Profession: Coping Patterns Wives Employ in Managing Job Stress and the Family Environment*. "Family Relation", no. 29.
- MAYNTZ R., HOLM K., HÜBNER P., 1985: *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*. Przekł. W. LIPNIK. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- MESMER-MAGNUS J. et al., 2010: *Coworker Informal Work Accommodations to Family: Scale Development and Validation*. "Educational and Psychological Measurement", vol. 70, no. 3.
- MIKITIN J., 2004: *Tradycje policji*. Katowice: Wydawnictwo Szkoły Policji.
- MIKOŁAJCZYK-LERMAN G., 2001: *Relacje między małżonkami w różnych fazach cyklu życia rodziny*. W: *Współczesne rodziny polskie w świetle aktualnych badań: praca zbiorowa*. Red. Z. TYSZKA. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

- MISIUK A., 2008: *Historia policji w Polsce. Od X wieku do współczesności*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- MISIUK A., LETKIEWICZ A., SOKOŁOWSKI M., 2011: *Policje Unii Europejskiej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- MOBILY K.E., 1992: *Leisure, Lifestyle and Life Span*. In: *Aging and Leisure. Vitality in Later Life*. Eds. M.L. TEAUGE, R.D. MACNEIL. 2nd ed. Dubuque: Brown and Benchmark.
- MRELA H., 1981: [hasło] *Praca ludzka*. W: *Encyklopedia organizacji i zarządzania*. Warszawa: PWN.
- NEULINGER J., 1981: *The Psychology of Leisure*. 2nd ed. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas.
- NOVAK M., 1994: *Bogactwo i cnota: rozwój chrześcijańskiej doktryny ekonomicznej*. W: *Etyka kapitalizmu*. Red. P. BERGER. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- NOWACKI T., 1977: *Podstawy dydaktyki zawodowej*. Warszawa: PWN.
- NOWACKI T.W., 2004: *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- OCHMAŃSKI M., 1993: *Nadużywanie alkoholu przez ojców a sytuacja domowa i szkolna dzieci*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- OGIŃSKA-BULIK N., 2003: *Stres zawodowy u policjantów. Źródła — konsekwencje — zapobieganie*. Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- OGIŃSKA-BULIK N., 2006: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła — konsekwencje — zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- OLEJNIK M., 2008: *Średnia dorosłość. Wiek średni*. W: *Psychologia rozwoju człowieka. T. 2: Charakterystyka okresów rozwoju człowieka*. Red. B. HARWAS-NAPIERAŁA, J. TREMPAŁA. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- PARZEŃCKI R., 2001: *Uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży*. „Pedagogika Pracy”, nr 38.
- PIEPRZYNY S., 2003: *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*. Kraków: Zakamycze.
- PIOTROWSKI A., 2010: *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Warszawa: Difin.
- PLATON, 2010: *Państwo*. Przeł., wstępami i objaśnieniami opatrzył W. WITWICKI. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- PLEŚNIAŃSKI B., 1980: *Początki i rozwój pojęcia zawodu*. W: *Szkola, zawód, praca: Ogólnopolskie Seminarium Pedagogiki Pracy — Kalisz 1980*. Warszawa: Instytut Kształcenia Zawodowego.
- PODOSKA-FILIPOWICZ E., 1996: *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- PRZYBYŁ I., 2004: *Partnerstwo w małżeństwach bezdzietnych — jego zakres i charakter*. W: *Współczesne rodziny polskie — ich stan i kierunek przemian*. Red. Z. TYSZKA. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- PSZCZOŁOWSKI T., 1966: *Praca człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.
- PURYEAR KEITA C., HURRELL JR J.J., 1996: *Job Stress in a Changing Workforce. Investigating Gender, Diversity, and Family Issues*. Washington: American Psychological Association.

- RAYMORE L.A., 1995: *Leisure Behaviour and the Transition from Adolescence to Young Adulthood*. "Leisure Studies", vol. 14, no. 3.
- RIFKIN J., 2001: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- RIGBY M., O'BRIEN-SMITH F., 2010: *Trade Union Interventions in Work-life Balance*. "Work, Employment & Society", vol. 24, no. 2.
- ROBERTS K., 1999: *Leisure in Contemporary Society*. Liverpool: University of Liverpool.
- ROBINSON J.P., 1991: *Trends in Free Time. A Cross-national Comparative Analysis for Seven Industrial Countries 1961—1985*. In: *The Changing in Use of Time: Report from an International Workshop*. Eds. E. KOHLER, W. O'CONGHAIL. Luxemburg: Office for Official Publication of the European Communities.
- ROBINSON J.P., GODBEY G., 1997: *Time for Life. The Surprising Ways American Use Their Time*. University Park: The Pennsylvania State University.
- ROSTOWSKA T., 2009: *Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia*. W: *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*. Warszawa: Difin.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Dz.U. 2012, poz. 432.
- Samobójstwa w Policji w 2008 roku. Analiza zamachów samobójczych*. Warszawa: Wydział Psychologów Policyjnych Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji, 2009.
- SARAPATA A., red., 1985: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- SCHULTZ D.P., SCHULZ W.E., 2002: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Przekł. G. KRANAS. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- SCZANIECKI M., 2001: *Powszechna historia państwa i prawa*. Warszawa: Wydawnictwa Prawnicze „LexisNexis”.
- SĘK H., red., 2000: *Wypalenie zawodowe: przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- SHIROM A., MELAMED S., 2005: *Does Burnout Affect Physical Health? A Review of the Evidence*. In: *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Eds. A.S.G. ANTONIOU, C.L. COOPER. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- SILLAMY N., 1995: *Słownik psychologii*. Przeł. K. JAROSZ. Katowice: „Książnica”.
- SIMSON S., YOSHIOKA C., 1992: *Aristotelian View of Leisure: An Outdoor Recreation Perspective*. "Leisure Studies", no. 11.
- SKIBA F., 2008: *Dziękuję za 30 lat. „Policja”, nr 4 (kwiecień)*.
- ŚLANY K., 2002: *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- SMUGA T., 2012: *Pomorze: Tłumy chętnych do pracy w policji i wojsku*. „Dziennik Bałtycki” z dnia 18.01.2012 r.
- STAROSTKA E.: *Wypalenie zawodowe*. [online] <http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=237> [dostęp: 14.10.2014].
- STELTER Ź., 2009: *Rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym intelektualnie jako wartość*. W: *Rodzina jako wartość w rozwoju człowieka*. Red. B. HARWAS-NAPIERAŁA. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

- STRÖMM S., 2003: *Unemployment and Families: A Review of Research*. "Social Service Review", September.
- STRZELECKI W., 1934: *Bezpieczeństwo na ziemiach Polski. Od kmiecia grodowego do granatowej armji*. Warszawa: Instytut Propagandy Państwowo-Twórczej.
- STRZESZEWSKI C., 1978: *Praca ludzka: zagadnienia społeczno-moralne*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- STUKAN J., 2008: *Diagnoza ryzyka samobójstwa*. Opole: Prometeusz.
- SUŁKOWSKI B., 1998: *Czas wolny*. W: *Encyklopedia socjologii*. Red. W. KWAŚNIEWICZ. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- SWADZBA U., 2001: *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- SWADZBA U., 2007: *Czy praca jest ważna dla rybniczian? W: Praca, rodzina, obowiązki, czas wolny, czyli o stylu życia mieszkańców Rybnika*. Red. U. SWADZBA. Katowice: Wydawnictwo Gnome.
- SWADZBA U., 2012: *Wartości — pracy, rodziny i religii — ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- SZCZEPAŃSKI J., 1961: *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*. W: *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Red. B. BIEGELEISEN-ŻELAZOWSKI. Warszawa: Książka i Wiedza.
- SZCZEPAŃSKI J., 1965: *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodu*. W: *Socjologia zawodów*. Red. A. SARAPATA. Warszawa: Książka i Wiedza.
- SZCZEPAŃSKI J., 1970: *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- SZCZURKIEWICZ T., 1938: *Rasa, środowisko, rodzina: szkice socjologiczne*. Poznań: Polski Instytut Socjologiczny.
- SZLENDAK T., 2011: *Socjologia rodziny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- SZTUMSKI J., 1981: *Socjologia pracy w zarysie*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- TARKOWSKA E., 1999: *Spółczesność różnych rytmów: przypadek Polski na tle tendencji globalnych*. W: *Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*. Red. P. SZTOMPKA. Warszawa—Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- TARKOWSKA E., 2001: *Czas społeczny a czas wolny. Koncepcje i współczesne przemiany*. W: *Kobieta i kultura czasu wolnego*. Red. A. ŻARNOWSKA, A. SZWARC. Warszawa: DIG.
- THOMPSON B.M., KIRK A., BROWN D.F., 2005: *Work Based Support, Emotional Exhaustion, and Spillover of Work Stress to the Family Environment: A Study of Police-women*. "Stress and Health", vol. 21.
- TITKOW A., DUCH-KRZYSZTOSEK D., BUDROWSKA B., 2004: *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- TOMASZEWSKI T., 1979: *Wstęp do psychologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- TRIBE J., 2005: *The Economics of Recreation. Leisure and Tourism*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.

- TUCHOLSKA S., 2003: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- TUROWSKI J., 2000: *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- TYSZKA T., 1998: *Praca. Bezpieczeństwo w pracy*. W: *Encyklopedia psychologii*. Red. W. SZEWCZUK. Warszawa: Fundacja Innowacja.
- TYSZKA Z., 1974: *Socjologia rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- TYSZKA Z., 1990: *Funkcje rodziny — teoretyczna problematyka funkcji rodziny. Osiągnięcia teoretyczno-metodologiczne*. W: *Analiza wybranych funkcji rodzin wielkomiejskich*. Red. Z. TYSZKA. Poznań: Centralny Program Badań Podstawowych.
- Ustawa z dnia 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej. „Dziennik Praw Państwa Polskiego” 1919, nr 61, poz. 363.
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji. Dz.U. 1990, nr 30, poz. 179.
- VEBLEN T., 1998: *Teoria klasy próżniaczej*. Przeł. J. FRENTZEL-ZAGÓRSKA. Warszawa: Wydawnictwo Literackie MUZA.
- WACHOWSKI I., 2001: *Filozofia działania Policji*. W: *Policja w XXI wieku. Doświadczenia i nowe wyzwania. Materiały pokonferencyjne*. Red. W. PLYWACZEWSKI, A. MISIUK. Szcztyno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- WALDA I., red., 1986: *Alkohol oraz związane z nim problemy społeczne i zdrowotne*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- WALICHNOWSKI T., red., 1989: *Ochrona bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego w Polsce 1944—1988*. Warszawa: Akademia Spraw Wewnętrznych.
- WALMSLEY D.J., LEWIS G.J., 1997: *Geografia człowieka. Podejście behawioralne*. Przeł. E. NOWOSIELSKA. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- WALSH M.R., red., 2003: *Kobiety, mężczyźni i płeć: debata w toku: praca zbiorowa*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- WEEDEN K.A., GRUSKY D.B., 2005: *The Case for a New Class Map*. “American Journal of Sociology”, vol. 111, no. 1 (July).
- WILENSKY H.L., 1960: *Work, Careers, and Social Integration*. “International Social Science Journal”, no. 12.
- WILENSKY H.L., 2000: *The Future of Career*. Eds. A. COLLIN, R.A. YOUNG. Cambridge: University Press.
- WILLITS F.K., 1998: *Adolescent and Adult Leisure Patterns: A Reassessment*. “Journal of Leisure Research”, no. 30.
- WINIARSKI M., 1999: *Rodzina*. W: *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*. Red. D. LALAK, T. PILCH. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- WNUK-LIPIŃSKI E., 1972: *Praca i wypoczynek w budżecie czasu*. Wrocław: Wydawnictwo Ossolineum.
- WOJDYŁO K., 2010: *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Difin.
- WOLK Z., 2009: *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Zasady do urzędzenia Komisji Rządzącej innych władz jej podległych*. W: *Organizacja administracyjna Komisji Rządzącej 1807 r*. Wybór dokumentów M. HANDELSMAN. Warszawa: Księgarnia F. Hoesicka, 1917.

ŻAK M., 2007: *Telewizor, rower, a może książka? W jaki sposób mieszkańcy Rybnika spędzają wolny czas?* W: *Praca, rodzina, obowiązki, czas wolny, czyli o stylu życia mieszkańców Rybnika*. Red. U. SWADŹBA. Katowice: Wydawnictwo Gnome.

Strony internetowe

<http://iibr.pl>
<http://kadry.nf.pl>
<http://katowice.gazeta.pl>
<http://pkplewiatan.pl>
<http://wiadomosci.gazeta.pl>
www.cbos.pl
www.euro.who.int
www.info.policja.pl
www.parpa.pl
www.policja.pl
www.policjantka.info
www.praca.pl
www.pracuj.pl
www.psychologia.net.pl
www.stat.gov.pl
www.tnsglobal.pl

Monika Žak

Family Life of High Risk Occupation Groups (Illustrated with the Case of a Police Officer)

Summary

The significant role that family plays in the process of development and socialization of a human being is undeniable. One's profession constitutes another important aspect of every adult individual's life. It is important, since it enables one to acquire financial means necessary for satisfying one's needs, and determines one's place in the society or a social group. The ability to reconcile professional activity with family life is a problem which has lately become a subject of interest among the representatives of various academic fields. Its importance and its role in the proper functioning of particular individuals, and the whole communities they belong to, make it impossible to ignore the influence of these people's professional work on their and their families' everyday existence. Maintaining the balance between one's professional and personal life is necessary for the complete realization of one's working and family functions. It is especially important in the case of jobs, the performance of which requires availability for 24 hours a day and working during irregular hours, in difficult and dangerous conditions. Police service is an example of occupation which determines one's personal life to a considerable extent.

The aim of the present work is to illustrate the impact that high risk occupations exert on the police officers' personal and family life. In the book, various theoretical sources have been discussed, in which the basic information connected with human work, occupation and family are delineated. Different aspects of professional work have been also described, with a special consideration of the characteristics of a police officer's profession in Poland: the background and the social-economic conditions of their service. In the empirical part of this study, the authors have presented the results of research, which she conducted among police officers, their families and people from their close environment. The main issues on which the author has focused include: position of work and family in the police officers' system of values, marriages and divorces in the police officers' environment, leisure time and forms of spending it, and methods that the police officers tend to use for raising their children. The book constitutes a specific study of social consequences that performing a high risk occupation may have for the police officers' personal and family life.

Monika Žak

La vie familiale face aux professions à haut risque (à l'exemple du métier d'agent de police)

Résumé

Le rôle de la famille dans l'évolution de l'homme ainsi que dans le processus de sa socialisation est indubitable. Toute profession fait partie intégrante de la vie de chaque homme. Le travail reste donc important car il permet, d'une part, d'obtenir des moyens nécessaires pour satisfaire des besoins divers et, d'autre part, il est censé définir la place de l'individu dans un groupe social et dans la société. Concilier un travail professionnel avec une vie de famille est devenu récemment un point d'intérêt majeur pour les représentants des différents domaines des sciences. Le poids du problème ainsi que son impact sur le fonctionnement des individus et des sociétés entières ne permettent pas de négliger l'influence de la vie professionnelle sur la vie quotidienne des salariés et de leurs familles. Trouver l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est indispensable pour une bonne réalisation de responsabilités professionnelles et familiales. Ceci est particulièrement important quand il s'agit du travail à horaires irréguliers ou dans des conditions de travail difficiles et dangereuses, ou bien quand il faut rester disponible à travailler le jour et la nuit. Le métier d'agent de police en constitue un exemple, car il détermine de façon remarquable sa vie privée.

L'objectif de cet ouvrage est de présenter l'impact du métier à haut risque sur la vie personnelle et familiale des agents de police. Il s'appuie sur des sources théoriques présentant des notions principales, liées au travail de l'homme, au métier et à la vie en famille. L'ouvrage décrit également des aspects divers de certaines professions, en se concentrant notamment sur celle des agents de police en Pologne : sur son histoire et sur les conditions socio-économiques de ce métier. Dans la partie analytique de son travail, l'auteure présente les résultats de ses recherches menées parmi les agents de police, leurs familles et leur entourage. Les principaux axes de recherche sont l'étude de la place du travail et de la famille dans le système de valeurs des policiers, les mariages et les divorces dans le milieu policier, le temps libre et différentes formes d'activités, les méthodes d'éducation employées par les agents de police. L'ouvrage fournit une étude spécifique des conséquences sociales liées à l'exercice du métier à haut risque, dans la vie personnelle et familiale des agents de police.

Redaktor
Magdalena Starzyk

Projektant okładki
Magdalena Starzyk

Redaktor techniczny
Barbara Arenhövel

Korektor
Lidia Szumigala

Łamanie
Marek Zagniński

Copyright © 2015 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0208-6336
ISBN 978-83-8012-345-8
(wersja drukowana)
ISBN 978-83-8012-346-5
(wersja elektroniczna)

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail: wydawus@us.edu.pl

Wydanie I. Ark. druk. 11,5. Ark. wyd. 15,5.
Papier offset. kl. III, 90 g. Cena 22 zł (+ VAT)

Druk i oprawa: „TOTEM.COM.PL Sp. z o.o.” Sp.K.
ul. Jacewska 89, 88-100 Inowrocław

Więcej o książce



CENA 22 ZŁ
(+ VAT)

ISSN 0208-6336
ISBN 978-83-8012-345-8